

Tonja Mylläri

PORIN KAUPUNGIN NUORTEN TYÖPAJAN
STARTTIVALMENNUS JA SEN KEHITTÄMINEN

Sosiaalialan koulutusohjelma

Ylempi AMK

2014

PORIN KAUPUNGIN NUORTEN TYÖPAJAN STARTTIVALMENNUS JA SEN KEHITTÄMINEN

Mylläri, Tonja
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sosiaali-alan ylempi ammattikorkeakoulututkinto
joulukuu 2014
Ohjaaja: Kumpulainen Pasi
Sivumäärä: 71
Liitteitä: 2

Asiasanat: nuorten työpaja, starttivalmennus, kehittäminen, toimintatutkimus, osallistava ja valtaistava arviointi

Tässä työelämälähtöisessä kehittämistehtävässä analysoitiin Porin kaupungin nuorten työpajan starttivalmennus -menetelmän ongelmakohtia sekä tuotettiin yhdessä starttivalmentajien kanssa ratkaisuehdotuksia starttivalmennuksen kehittämiseksi. Kehittämistehtävän yhtenä tavoitteena oli se, että kehittämistyön jälkeen starttivalmennukselle on tuotettu selkeä toimintamalli.

Kehittämistehtävä on laadullinen tutkimus, joka toteutettiin toimintatutkimuksen periaatteita noudattaen ja tutkimusaineisto kerättiin tulevaisuusverstastyöskentelyn pohjalta. Toimintatutkimus on osallistujien tietoisuuden ja tiedostamattomuuden syklinen prosessi, joka koostuu suunnittelusta, käytäntöön viemisestä, käytännön arvioinnista ja edelleen suunnittelusta sekä näiden kaikkien vuorottelusta. Toimintatutkimuksessa sovellettiin sekä Fettermanin että Adamsin valtaistavan ja osallistavan arvioinnin piirteitä. Fettermanin osallistava arviointi koostuu kolmesta vaiheesta: tavoitteen määrittelystä, nykytilan todennuksesta ja tulevaisuuden suunnittelusta, ja tässä prosessissa osallisilla on päätösvalta arvioinnin vaiheista. Adamsin valtaistava arviointi on avointa ja sillä pyritään vahvistamaan heikompiensaisten ihmisten äänen esiin saattamista. Ryhmään osallistuvat suunnittelevat ja toteuttavat arvioinnin, jotta tavoite saavuttaisi vaikutavuuden suhteessa asioihin tai olosuhteisiin.

Kehittämistehtävässä tuli esiin starttivalmentajien roolin selkiytymättömyys starttivalmennustiimin jäsenenä. Starttivalmentajat työskentelevät työpajan haastavimpien asiakkaiden kanssa, mutta valmennuskeinot heillä ovat rajalliset. Oppisopimusopiskelijoiden käyttö starttivalmentajina on myös haasteellista puutteellisen ammattitaidon vuoksi. Starttivalmennusta tulee edelleen kehittää, jotta asiakkaille turvataan laadukas välityömarkkinapalvelu.

Tämän kehittämistehtävän tavoitteena oli mallintaa starttivalmennustoiminta, joka perustuu vallitseviin käytäntöihin, mutta samalla pyrkii niiden muutokseen yhteistyössä kaikkien Porin nuorten työpajan starttivalmennuksessa toimivien työntekijöiden kesken. Starttivalmennuksen kehittäminen yleisesti koettiin yleisesti hyväksi ja sitä tullaan jatkossakin kehittämään Porin nuorten työpajalla.

DEVELOPMENT OF THE START-UP TRAINING AT THE WORKSHOP FOR YOUNG PEOPLE IN THE CITY OF PORI

Mylläri, Tonja
Satakunta University of Applied Sciences
Master's Degree in Social Services
December 2014
Supervisor: Kumpulainen Pasi
Number of pages: 71
Appendices: 2

Keywords: Workshop for young people, start-up training, development, action research, participatory and empowerment evaluation

This work-oriented development task analyzed the problems of the start-up training at the workshop for young people and in co-operation with the trainees it produced solutions how to develop start-up training. One of the targets for this development task was to create a clear approach for start-up coaching.

Development task is a qualitative study which was carried out in accordance with the principles of action research and the research data was collected on the basis of future planning method. Action research is a cyclic process of the participant consciousness and unconsciousness which consist of planning, practical implementation, practical assessment and further planning and alternation of these. This action research applied to both Fetterman's and Adam's empowerment and participatory evaluation features. Fetterman's participatory evaluation consists of three steps: objective definition, verification of the current state and future planning. The participants have decision-making power in this process. Adam's empowerment evaluation is open and it aims to strengthen the voice of underprivileged individuals. Participants plan and carry out the evaluation in order to achieve the best possible effectiveness considering issues and circumstances.

This study brought out the unclear role of the start-up trainer as member of the start-up training team. Start-up trainer works with some of the most challenging young people in the workshop but with very limited training methods. Apprenticeship students as trainers is also challenging due to lack of professional skills. Start-up training should be further developed in order to provide the possible transitional labor market assistance for the customers.

The main goal of this development task was to create start-up training activities which are based on the prevailing practices, but at the same time seeks to change them with the support of all personnel working in the workshop. Development of the Start-up training was generally rated as good and it will be continued in the young peoples' workshop in Pori also in the future.

SISÄLLYS

1 LÄHTÖKOHTIA KEHITTÄMISELLE	6
2 STARTTIVALMENNUS NUORTEN TYÖPAJALLA	11
2.1 Starttivalmennuksen kohderyhmä.....	13
2.2 Valmennuksen yleiset periaatteet.....	14
2.2.1 Voimavarakeskeinen asiakastyö	16
2.2.2 Yksilövalmennus	18
2.2.3 Työvalmennus	19
2.3 Valmentajien roolit starttivalmennuksessa	20
2.3.1 Starttivalmentajat.....	21
2.4 Starttivalmennus prosessina.....	23
2.4.1 Yksilökohtainen palvelusuunnitelma.....	25
2.4.2 Työskentelyvaihe.....	25
2.4.3 Valmennusmenetelmät – MOOD-tyylit	27
2.4.4 Valmennuksen päättyminen, loppuarviointi ja seuranta.....	29
3 TOIMINTAYMPÄRISTÖ.....	30
3.1 Työpajatoiminnan kehitys Suomessa	30
3.2 Starttipajasta starttivalmennukseen	32
3.3 Valtakunnallinen työpajayhdistys ry	33
3.4 Yhteisö ja yhteisöllisyys nuorten työpajalla.....	34
3.5 Porin kaupungin nuorten työpaja	35
4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ JA -TAVOITTEET.....	37
4.1 Kehittämistehtävän lähestymistapana toimintatutkimus.....	38
4.2 Toimintatutkimuksen reflektiivisyys ja yhteisöllisyys	42
4.3 Fettermanin ja Adamsin valtaistava arviointi - empowerment evaluation	43
5 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN AINEISTONHANKINTA JA PROSESSINKUVAUS	45
5.1 Ongelmavaihe	47
5.2 Mielikuvitusvaihe - Kehittämisehdotukset	49
5.3 Todellistamisvaihe 1 - Käytännön menetelmät ja ratkaisut	51
5.4 Todellistamisvaihe 2 - Toimintasuunnitelmat	54
5.5 Tiimivastaavan nimittäminen	57

6 TULOKSET	58
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	60
8 LOPUKSI	64
LÄHTEET.....	69
LIITTEET	

1 LÄHTÖKOHTIA KEHITTÄMISELLE

Työpajalla työskentely on jatkuvaa yhteiskunnallisessa muutoksessa toimimista, yhteiskunnallista vaikuttamista sekä oman työn näkyväksi tekemistä. Tässä kehittämistehtävässä analysoidaan mitä ongelmia Porin kaupungin nuorten työpajan starttivalmennuksessa on sekä tuotetaan yhdessä starttivalmennustiimin kanssa ratkaisuehdotuksia starttivalmennuksen kehittämiseksi. Tavoitteena on, että kehittämisen myötä starttivalmennukselle on tuotettu selkeä toimintamalli, joka viedään käytäntöön.

Työttömyyteen ja etenkin nuorisotyöttömyyteen on kiinnitetty viime vuosina erityistä huomiota myös Suomessa. Ajankohtaisin muutos on nuorisotakuu ja sen tuomat haasteet käytännön työhön. Nuorisotakuu tuli voimaan vuoden 2013 alussa ja sen piiriin kuuluvat sekä ammatillista koulutusta vaille olevat että ammatillisen tutkinnon suorittaneet nuoret. Nuorisotakuun tulisi taata se, että viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työnhakun alkamisesta nuorelle tarjotaan palvelu tai toimenpide, jolla parannetaan hänen mahdollisuuksiaan selviytyä työmarkkinoilla ja/tai löytää työpaikka. Työ- ja elinkeinotoimistossa työnhakijana olevalle alle 25-vuotiaalle tai 25–29-vuotiaalle vastavalmistuneelle tehdään työllistymissuunnitelma, johon sisältyy työllistymistä edistäviä palveluja. Työpajajakso on yksi työllistymistä edistävä palvelu ja nuorisotakuun toteuttaminen on yksi työpajojen tavoitteista. Nuorisotakuun toteuttaminen on valtava yhteiskunnallinen haaste, mutta samalla se on mahdollisuus ja antaa hyvät lähtökohdat nuorille saavuttaa työpaikka, työkokemusta tai saada koulutus. Yhtenä nuorisotakuun toteuttamismenetelmänä työpajoilla on starttivalmennus.

Starttivalmennuksen kehittäminen on alkanut Valtakunnallisen työpajayhdistyksen toimesta vuonna 2009 Startti parempaan elämään -hankkeella ja se jatkuu edelleen valtakunnallisena juurruttamishankkeena. Startti parempaan elämään -hanke perustuu valtakunnallisten työpajojen matalan kynnyksen starttivalmennuksen mallintamiseen ja hankkeen tavoitteena

on levittää työpajan matalankynnyksen malli sekä työpajan ja asumispalveluiden yhteistoimintamalli valtakunnallisesti. Tavoitteena on myös löytää ratkaisu starttivalmennuksen rahoitukseen paikallisesti, alueellisesti ja valtakunnallisesti. (Valtakunnallisen työpajayhdistyksen www-sivut 2014, a & b.) Porin nuorten työpajalla tehdään starttivalmennusta tavalla, johon Startti parempaan elämään -hanke pyrkii ja tämän vuoksi Porin nuorten työpaja hakee mukaan starttivalmennuksen kehittämistyöhön lokakuussa 2014. Starttivalmennuksen valtakunnallisen kehittämishankkeen hakukriteereistä tärkein on se, että työpajalla on starttivalmennus, jota edelleen halutaan kehittää. Porin nuorten työpaja hakee mukaan kehittämisprosessiin, sillä nuorten työpajan starttivalmennuksen kehittämisellä pyritään vastaamaan jatkuvaan muutokseen.

Suomi on vahvan työetiikan maa, jossa ihmisen työ määrittelee sosiaalista statusta ja identiteettiä. Työttömyys lisää ihmisen sosiaalista pahoinvointia ja syrjäytymisriskiä. Aikaisemmin käsite syrjäytyminen omaksuttiin työmarkkinatutkimuksista, joissa tarkoitettiin työelämän ulkopuolelle joutumista. (Karisto, Takala & Haapola 1997, 102–108). Tänä päivänä syrjäytynyt voidaan määritellä monella eri tapaa. Wikipedian mukaan ”syrjäytyminen ja sosiaalinen syrjäyttäminen (engl. social exclusion) viittaavat prosessiin, joka tuottaa koulutukseen, työmarkkina-asemaan, elintasoon, terveyteen, sosiaalisiin suhteisiin ja elinympäristöön liittyvää yhteiskunnallista huono-osaisuutta” (Wikipedia 2014). Erityisesti pitkäaikaistyöttömät ovat syrjäytymisvaarassa. Työ on suomalaisen yhteiskunnan ja kulttuurissa merkittävässä asemassa, sillä työn takia ihminen kokee olevansa hyödyllinen, tarpeellinen ja yhteiskunnan jäsen. (Ihalainen & Kettunen 2009, 19.)

Sosiaalihuollon lainsäädännön uudistumiseen on Valtakunnallinen työpajayhdistys antanut oman lausunnon työpajojen osalta. Uudella sosiaalihuoltolailla on tarkoitus siirtää painopistettä erityispalveluista yleispalveluihin, vahvistaa asiakkaiden yhdenvertaisuutta ja tiivistää viranomaisten yhteistyötä. Palveluissa keskitytään varhaiseen tukeen ja lakiluonnoksessa on uutena kirjauksena mainittu myös sosiaalinen kuntoutus. Valtakunnallisen työpajayhdistyksen mukaan työpajalla tehtävä starttivalmennus on

sosiaalista kuntoutusta, sillä se perustuu lakiesityksessä peräänkuulutetulle kokonaisvaltaiselle, arkiympäristössä tapahtuvalle työskentelylle. Työpajat ja niiden tuottama starttivalmennus tarjoavat kunnille potentiaalisen kumppanin sosiaalisen kuntoutuksen toteuttamiseen. (Valtakunnallisen työpajayhdistyksen www-sivut 2014, b.)

Olen työskennellyt Porin kaupungin nuorten työpajalla kevästä 2011 alkaen yksilövalmentaja -nimikkeellä. Työpajalla ja etenkin starttivalmennustiimissä työskenteleminen ja koko työpajamaailma on lisännyt uskoani siitä, että yhteisöllisyys, yhdessä tekeminen ja tekemällä oppiminen ovat merkittävässä roolissa tämän päivän työllisyys- ja sosiaalipolitiikassa. Uskon myös, että niihin panostaminen lisää suomalaisen työväestön hyvinvointia sekä tekee työstä laadukkaampaa ja tuottavampaa ja antaa työntekijälle mahdollisuuden pidempään työuraan.

Brasilialaisen pedagogi Paulo Freiren (1921–1997) kuvaaman vapauttavan pedagogiikan näkökulmaa voidaan mielestäni starttivalmennuksen skenaariossa toteuttaa. Vaikka Freiren teorioista on aikaa jo vuosikymmeniä, ovat ne mielestäni edelleen käyttökelpoisia 2010-luvun Suomen nuoriso- ja työllisyyspolitiikassa. Freire vastusti yksilöitä sopeuttavaa ja passiivivaa kasvatusta. Hänen mukaansa oppimisen on tarkoitus johtaa toimintaan ja muutokseen sekä kasvatuksen ja koulutuksen päämääränä on maailman muuttaminen paremmaksi. Freirelaisessä ajattelussa oppiminen on nähtävä integroituna yhteiskuntaan ja ihmisten arkielämään. Sorrettujen pedagogiikan mukaan kasvatuksen on välitettävä sanomaa siitä, että ihmisten elämäntilanteen ja vallitsevan todellisuuden muuttaminen on mahdollista ja jos näin ei ole, kasvatukselta katoaa merkitys ja oikeutus. Freire kirjoittaa:

”olen suhtautunut määrätietoisen kriittisesti siihen ilmiöön, jota kutsuisin uusliberalismin ikeeksi. Siihen kuuluu olennaisesti kyyninen fatalismi, joka torjuu oikeutemme unelmoida toisin, unelmoida utopioista. En voi olla puolueeton tai objektiivinen, en ole tosiseikkojen ja tapahtumien passiivinen tarkastelija. Olen aina omaksunut ankarassa mielessä eettisen asenteen.

Jokainen, joka tarkastelee asioita, tekee sen jostakin näkökulmasta. Eikä tämä välttämättä tarkoita, sitä, että tarkkailijan asema on erheellinen. Erhe on silloin, jos hänestä tulee dogmaattinen oman näkökulmansa suhteen ja hän unohtaa, että varmuus oikeassa olemisesta ei tarkoita, että oma asenne olisi aina eettisesti perusteltu. Minun näkökulmani on aina ollut ”maan osattomien” ja ulossuljettujen puolella. ”

Ideologiat kaventavat havaintomme maailmasta, tekevät vallitsevasta välttämätöntä, ihmisten aikaansaamasta luonnollista ja kyseenalaisesta itsestään selvää. Ihmisen historiallisuuteen kuuluu se, että yhteisellä toiminnalla joko uudistamme maailmaa, säilytämme sen nykyisellään tai yritämme muuttaa sitä toisenlaiseksi, paremmaksi. Kasvaminen ja ihmisen yhteiskunnallinen oleminen on aina arvosidonnaista: se sopeuttaa tai vapauttaa, kannustaa uskomaan yhteiskunnan muuttumisen mahdollisuuteen tai passivoi alistumaan vallitsevaan tilanteeseen (Freire 2005, 235–237).

Juntunen (2012) huomauttaa, että Freiren vapauttavan, sorrettujen pedagogiikka tulee ymmärtää hyvin laajasti ja keskustelua tulee lisätä siitä, palveleeko suomalaiset järjestelmät kaikkia tasapuolisesti ja mikäli ei, voisiko järjestelmä olla siinä mielessä joitakin sortava? Freire määrittelee aihetta seuraavasti:

”Ihmisillä on perustava ja sisäinen kutsu ihmisyyteen, täydellisempään inhimillistymiseen. Elämän on perustuttava vahvasti velvoittavaan etiikkaan, jossa jokaiselle ihmiselle suodaan ehdoitta tasavertainen mahdollisuus kehittyä elämäänsä hallitsevaksi subjektiksi ja kehittää ihmisyytensä eri puolia.”

Tämän eettisen lähtökohdan perusteella Freire määritteleekin sorron käsitteen ytimen tilanteeksi, jossa joku estää toisen pyrkimyksen tulla enemmän ihmiseksi. Samalla havaitaan, että yhteiskunnallisessa tilanteessa vallitseva objektiivinen eriarvoisuus, köyhyys ja valtarakenteet estävät ihmisiä tavoittelemasta ihmisyyttä, alistavat enemmistön esineiden asemaan. Juntunen (2012) on kiinnittänyt erityistä huomiota tasavertaiseen

mahdollisuuteen kehittyä elämäänsä hallitsevaksi subjektiksi. Lähtökohtaisesti Suomessa on kaikilla taustaan, sukupuoleen, sosioekonomiseen asemaan tai asuinpaikkaan katsomatta on samat mahdollisuudet koulutautua yliopistoa myöten. Tämän mustavalkoisen ajattelun takana löytyy totuus siitä, ettei koulutusjärjestelmämme sellaisenaan, eikä edes olemassa olevilla tukitoimilla ole soveltuva kaikille. Sen vuoksi on syntynyt tarve kehittää vaihtoehtoisia tapoja hankkia osaaminen ja koulutus, joka on tärkeä etappi matkalla mahdollisuuteen kehittyä omaa elämäänsä hallitsevaksi subjektiksi. (Juntunen 2012, 13–14.)

Työpajaideologiaan voidaan Freiren ajatus sortavasta yhteiskunnasta liittää hyvinkin tiiviisti. Heikompiosaisten, syrjäytyneiden, ulkopuolisten tai syrjäytettyjen nuorten äänen esiin nostaminen ja heidän puolustaminen ja oikeuksien löytäminen on työpajan arkipäivää ja työpajalla tehtävä työ onkin epäoikeudenmukaisuutta ja sortoa tuottavien rakenteiden purkamista ja muuttamisyritystä. Työpajalla on syntynyt oma kulttuuri ja tapa tehdä työtä syrjäytyneiden nuorten kanssa, jonka vuoksi kutsummekin itseämme ”hippiorganisaatioksi”. Hippiys näkyy meidän tavassa tehdä työtä, jota kukaan muu ei kaupungissa tee. Työpajan tapa tehdä työtä on omanlaisesti avoin, vapaa ja jossain määrin asiaton. Tehtävänäme on nostaa esiin ne asiat, joista ei yleensä haluta puhua ja vastata niihin kysymyksellä ”miksi ei?”. Työpaja-ammattilaisen tunnistaa suuresta sydämestä, asiakkaan puolustamisesta ja vallitsevien käytänteiden rohkeasta kyseenalaistamisesta. Freiren sorrettujen pedagogiikka on omistettu *”sorretuille sekä kaikille, jotka kärsivät heidän kanssaan ja taistelevat heidän rinnallaan”*.

2 STARTTIVALMENNUS NUORTEN TYÖPAJALLA

Työpaja on yhteisö, jossa työnteen ja siihen liittyvän valmennuksen avulla pyritään parantamaan yksilön kykyä ja valmiuksia hakeutua koulutukseen tai työhön sekä parantamaan hänen arjenhallintataitojaan. Työpajamethodi perustuu tekemällä oppimiseen ja työpajalla voi arjenhallinnan harjoittelun lisäksi opetella erilaisia työtaitoja. Työpajat tarjoavat myös vaihtoehtoisen väylän koulutukseen, mikäli koulunkäynti on jostakin syystä keskeytynyt tai siihen ei ole edellytyksiä. Työpajojen menetelmiksi ovat käytännön työn tekemisen ohella vakiintuneet työvalmennus ja yksilövalmennus. Työvalmennuksen avulla kehitetään valmentautujan työkykyä ja osaamista, kun taas yksilövalmennuksella tuetaan toiminta- ja arjenhallintakyvyn kehittymistä. (Valtakunnallisen työpajayhdistyksen www-sivut 2014, c.) Käytännön tarpeesta on näiden valmennusmenetelmien tukemiseksi syntynyt starttivalmennusmenetelmä.

Starttivalmennus nuorten työpajalla on matalan kynnyksen moniammatillista, tavoitteellista ja säännöllistä toimintaa, jonka tarkoituksena on realististen suunnitelmien tekeminen ja tavoitteiden asettaminen yhdessä asiakkaan kanssa. Starttivalmennuksen työotteena voidaan pitää tavoitteellista, kuntouttavaa sekä asiakkaan vahvuuksia ja mahdollisuuksia korostavaa otetta. Työvalmennus starttivalmennuksessa on erilaisiin työtehtäviin tutustumista toiminnallisoin keinoin. Porin nuorten työpajalla starttivalmennus on lähinnä pienryhmätoimintaa ja starttivalmentajilla on omat vastuunuooret, joiden kanssa kukin starttivalmentaja työskentelee ja toimii vastuullisena valmentajana nuorelle. Asiakkaat starttivalmennuksessa voivat olla esimerkiksi koulun keskeyttäneitä, päihdekuntoutujia, lastensuojelutautaisia tai palveluiden ulkopuolelle jääneitä nuoria. Valmennus toteutetaan yksilöllisesti nuoren tarpeiden ja voimavarojen mukaan. Yksilöllisen valmennuksen tukena käytetään pien- ja vertaisryhmiä, yhteisöllisyyttä sekä toiminnallista tekemistä.

Starttivalmennuksen avulla nuori pyrkii löytämään omat voimavaransa ja tasapainon elämäänsä, jotta tulevaisuuteen suuntaava toiminta olisi realistinen. Starttivalmennus on pitkäaikainen prosessi, joka vahvistaa asiakkaan valmiuksia koulutukseen tai työelämään. Oikea-aikaisella palveluohjauksella varmistetaan asiakkaalle parhaat mahdolliset tukitoimet. (Hilpinen, Huumonen, Kivirinta & Välimaa 2012, 13.) Starttivalmennuksessa tuetaan asiakkaan sekä työ- että sosiaalisia taitoja, työssä suoriutumista ja asteittaista kuntoutumista muihin toimintamuotoihin (Pekkala 2012, 18).

Porin kaupungin nuorten työpajalla starttivalmennus on niin työtaitojen kuin sosiaalisten taitojen tukemista. Koska starttivalmennus on matalimman kynnyksen toimintaa, voidaan toimintaan osallistumista pitää yhtenä tuloksena. (Hilpinen & ym. 2012, 13.) Starttivalmennus on tärkeää psykososiaalisen kokonaisuuden rakentamisessa ja nuoren päämääränä voi olla yhteisöön kiinnittyminen ja mahdollisuus työn tekemiseen pajaympäristössä (Hassinen 2004, 107).

Lähtökohtaisesti Porin kaupungin nuorten työpajan starttivalmennuksessa olevalla nuorella on käytössään kaikki työpajan palvelut ja hän voi niin halutessaan osallistua kaikkiin toimintoihin – niin kompassivalmennuksen ansioluettelon päivittämiseen ja työllistymistä edistävien korttikoulutuksiin (esimerkiksi tulityö-, työturva- tai ensiapukortit) kuin oppilasvalmennuksen kanssa selvittää keskenjääneen tutkinnon loppuun suorittamismahdollisuuksia. Työpajan osastoilla on erilaisia projekteja, jotka muotoutuvat tilanteen tai ajankohdan mukaan, esimerkiksi kädentaidot -osastolla joulukorttien tekoa tai pääsiäismyyjäisten toteuttamista, kahvilassa tilaustuotteiden valmistusta tai rakennusperinne -osastolla hylätyn kaivonkannen uudisrakentamista. Yhteisiä tapahtumia ovat esimerkiksi vuosittaiset maailman ympäristöpäivä tai Suomi Areena -tapahtuma, jolloin koko työpaja on edustettuna ja kaikki tekevät osansa. Näillä tapahtumilla saadaan työpajalle näkyvyyttä ja lisätään sen tunnettavuutta.

Starttivalmennuksessa olevalla nuorella on mahdollisuus tutustua eri oppilaitoksiin tai osallistua erilaisiin vapaa-ajantoimintoihin. Työpajaan liittyvää

yhteisöllisyyttä lisää nuorten palaverit sekä koko työpajan yhteisöpalaverit, jossa sana on vapaa niin risuille kuin ruusuille. Nuorille pyritään järjestämään työtoiminnan rinnalle myös muuta yhteistä toimintaa esimerkiksi jalkapallon pelaamisen, laskettelumatkojen tai mökkireissujen avulla. Liitteessä 1 on koottu yhteen se, mitä Porin nuorten työpajan starttivalmennukseen liittyy ja millaisia osallistumismahdollisuuksia starttivalmennuksessa olevalla nuorella on.

2.1 Starttivalmennuksen kohderyhmä

Porin nuorten työpajan starttivalmennukseen ohjautuminen tapahtuu pääsääntöisesti jonkun viranomaistahon kautta tai nuori voi suoraan ottaa itse yhteyttä työpajan työntekijään. Työpajavalmennukseen voidaan tulla esimerkiksi Työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto), Työvoiman palvelukeskuksen, oppilaitosten tai perusturvan eri yksiköiden (aikuissosiaalityö, kuntouttava työtoiminta, lastensuojelu, psykososiaaliset palvelut tms.) palvelujen kautta. Myös Porin etsivän nuorisotyön kautta työpajalle ohjautuu asiakkaita.

Starttivalmennuksen kohderyhmänä voidaan pitää sellaisia valmentautujia, jotka tarvitsevat vahvaa kokonaisvaltaista tukea elämäntilanteensa selvittämiseen ja tulevaisuuden rakentamiseen. Starttivalmennuksen asiakkailta on usein ongelmia monilla elämän osa-alueilla: erilaisia riippuvuuksia, mielenterveysongelmia tai oppimisvaikeuksia. Toiminnan kohteena voivat olla myös henkilöt, joilla ei ole valmiuksia selvittää itsenäisesti arkielämästä. He eivät välttämättä kykene säännölliseen toimintaa vaan tarvitsevat intensiivistä tukea elämäntilanteen selvittämiseen, arjenhallinnan parantamiseen ja tulevaisuuden suunnitteluun. Vasta pitkäjänteisen, kokonaisvaltaisen tuen tarjoavan valmennusjakson jälkeen asiakkaat voivat olla valmiita siirtymään esimerkiksi työpajan muihin valmennusmenetelmiin, koulutukseen tai työelämään. (Hilpinen & ym. 2012, 13–14.)

Kari Hilpinen (2012) toteaa, että useilla starttivalmennuksen asiakkailla on monia ongelmia elämän eri osa-alueilla. Heidän sosiaaliset verkostonsa ovat puutteellisia, he ovat kadottaneet päivärytmin tai heillä on muita puutteita arjenhallinnassa. Heillä voi olla myös taloudellisia vaikeuksia, velkaantumista tai rikostaustaa. Usein starttivalmennuksen asiakkailla ei ole ammatillista koulutusta, joskus ei edes peruskoulun päättötodistusta. Edellä mainitut asiat ovat Porin nuorten työpajalla jokapäiväisiä ja korostuvat etenkin yksilövalmennuksen työssä. Kavereiden puuttuminen, huonot välit perheeseen, univaikeudet, päihderiippuvuus, rahavaikeudet ovat tämän päivän pajanuoren ongelmia. Porin nuorten työpajalla ulosottovelka, kannabisriippuvuus sekä ammatillisen koulutuksen puuttuminen yhdistää useita starttivalmennuksen asiakkaita. Moniongelmaisuus on lisääntynyt ja asioiden korjaaminen pitkittynyt sekä monimutkaistunut.

Starttivalmennuksen tarkoitus ei ole korvata peruspalveluita tai koulua vaan se on moniulotteista yhteistyötä verkoston kanssa. Jos asiakkaalla on esimerkiksi välitöntä hoitoa vaativa päihdeongelma tai akuutti mielen-terveysongelma, ei työpajan starttivalmennus ole oikea palvelu. Asiakkaiden akuuttien ongelmien on oltava hallinnassa ja hoitosuhteen terveydenhuoltoon olemassa oleva sekä toimiva, jotta voidaan turvata sekä valmentajien että asiakkaiden turvallisuus ja hyvinvointi. Starttivalmennusjakso voidaan keskeyttää tarvittaessa ja saattaa asiakas oikean palvelun piiriin, kuitenkin sulkematta työpajan ovea lopullisesti. (Hilpinen & ym. 2012, 14.)

2.2 Valmennuksen yleiset periaatteet

Valmennuskäsitteistön kehittyminen alkoi 1990 – luvulla, jolloin Taitovire Oy käynnisti TOVA -koulutuksen työpajaohjaajille. TOVA -koulutuksen myötä työpajaohjaajan nimike muuttui vastuvalmentajaksi. Käsitteenä valmennus on kattavampi kuin ohjaus -käsite. Erot työpajaohjauksella ja -valmennuksella on merkittävät; ohjauksessa ohjattavaa ohjataan ulkopuolelta, jolloin ohjaaja on tekijä ja ohjattava toiminnan kohde, kun taas val-

mennuksessa sekä valmentaja että valmentautuja ovat tekijöitä, eivät toiminnan kohteita. Valmennus on suunnitelmallinen ja tavoitteellinen prosessi, jossa tietoisuuden tavoitteellisuuden ja asiakkaan oma valmentautumisen merkitys on keskeistä. Näin ollen valmentautuja on mukana tavoitteiden asettamisessa sekä arvioinnissa. Valmennus on kokonaisvaltaisempaa, osallistavampaa sekä tavoitteellisempaa kuin ohjaus. Pekkalan (2004) mukaan valmennus määrittää paremmin työpajan kahta peruslötuvuutta eli työvalmennusta, joka on työhön ja osaamiseen liittyvää kehittymisen tukemista sekä yksilövalmennusta eli yksilön arjenhallinnan ja elämän kokonaisuuteen liittyvien tarpeiden tukemista. (Pekkala 2004, 22.)

Valmennus perustuu aina tavoitteelliseen toimintaan eikä sitä voi olla ilman yleisesti asetettua tavoitetta, seuranta, dokumentointia ja arviointia. Tavoite on oltava selvillä, jotta siihen voitaisiin pyrkiä. Valmennus perustuu myös tavoitteen määrittelyyn ja tavoitteen selvittäminen perustuu asiakkaan valmennustoiminnan kannalta olennaisten tarpeiden ja hänen tilanteeseensa liittyvän tiedon selvittämiseen ja arviointiin. Edellä mainittujen perusteiden lisäksi valmennukseen kuuluu tiiviisti valmentaja-valmentautuja-suhde. Työpajoilla tulee ymmärtää henkilöstön rajallisuus toteuttaa (yhden persoonan kautta) työn ammatillista ohjausta, elämäntilanteeseen perustuvaa tukea sekä palveluohjausta. Vaikuttavaan tulokseen päästään tehtäviä eriyttämällä, mutta samalla säilyttämällä toiminnan kokonaisvaltaisuus ja aito vuorovaikutus. Näin sekä työ- että yksilövalmennus prosesseina saavat tilaa keskittyä erilaista osaamista vaativien tehtävien ammattimaiseen ja laadulliseen toimintaan. (Pekkala 2012, 24–25.)

Starttivalmennus toimii työ- ja yksilövalmennuksen välissä, kuitenkin täydentäen kumpaakin valmennusmenetelmää. Työ- ja yksilövalmennus ovat toisiaan tukevia valmennuksia ja niitä pitää kehittää, jotta erityisosaaminen voidaan turvata osana pajan normaalia toimintaa (Hassinen 2004, 119). Työvalmennus on päivittäisen tuen antamista työelämässä tarpeellisten tietojen ja taitojen hankkimisessa. Yksilövalmennus on työvalmennusta tukevaa toimintaa, jossa perehdytään valmentautujan elämäntilanteeseen

kokonaisvaltaisesti sekä pyritään poistamaan esteitä työnteolta. Työpajojen menetelmiksi ovat käytännön työn tekemisen ohella vakiintuneet työvalmennus ja yksilövalmennus. Työvalmennuksen avulla kehitetään valmentautujan työkykyä ja osaamista, kun taas yksilövalmennuksella tuetaan toimintakyvyn ja arjenhallintakyvyn kehittämistä. (Hilpinen, 2012, 6-7.) Starttivalmennus on syntynyt käytännön tarpeesta näiden valmennusmenetelmien rinnalle ja Porin nuorten työpajalla starttivalmentaja-nimike on käytössä arkikielessä, kuten ovat työvalmentaja tai yksilövalmentaja-nimikkeet.

2.2.1 Voimavarakeskeinen asiakastyö

Voimavarakeskeisyydessä olennaisinta on asiakkaan kuuleminen ja työkentely asiakkaan tavoitteiden kautta. Tavoitteellisuuden edellytys on se, että toiminta perustuu asiakkaan kanssa määriteltyihin realistisiin tavoitteisiin ja toimintalinjoihin. Toimintaa ja työntekijää ohjaavat sosiaalialalla eettiset periaatteet ja voimavarakeskeisyyden periaate tarjoaa asiakastyölle hyvän lähtökohdan. (Rostila 2001, 40). Voimavarakeskeisessä työssä pyritään hyödyntämään asiakkaan voimavaroja, joiden avulla asiakas pääsee vaikeasta tilanteesta eteenpäin. (Ihalainen & Kettunen 2009, 52).

Asiakaslähtöisyys on voimavarakeskeisyyden keino, jolla pyritään asiakkaan määrittelemiin tavoitteisiin. Asiakaslähtöisyyteen kuuluu myös se, että asiakkaan omia käsityksiä ja toimintoja kunnioitetaan ja, että asiakkaalle tulee tunne, että hän voi itse määritellä miten ja milloin hänen asiassaansa toimitaan. Toiminta on asiakkaan sitoutuneisuuden kautta tuloksellisuuden edellytys. Asiakaslähtöisyyden kaikissa toiminnan vaiheissa tulee perustua yhdessä tekemiseen asiakkaan kanssa (*partnership*). Työntekijä-asiakassuhteen tulee perustua myös luottamukseen ja avoimuudelle, jotta parhaimpaan lopputulokseen päästään. Työntekijän empaattisuus ja aitous parantavat turvallisen ja myönteisen asiakassuhteen syntymistä. Toimintaa ohjaavat sosiaalialalla myös eettiset periaatteet. (Rostila 2001, 39–40).

Voimavarakeskeisyyden tavoitteena on etsiä ratkaisua, ongelman syyn etsimisen sijaan. Asiakkaalle tämä voi olla helpottavaa, sillä asiakas on voinut joutua selvittämään ongelmiaan monille tahoille. Työntekijä pyrkii kysymysten avulla kannustamaan asiakasta, eikä pyri ohjaamaan ja sanelemaan ylhäältä alas, miten asiakkaan tulee toimia missäkin tilanteessa. Asiakas on oman elämänsä asiantuntija, joten asiakas on saatava hyödyntämään omaa asiantuntijuuttaan. Voimavarakeskeisyydessä tarkoituksena on saada asiakas suhtautumaan valoisasti tulevaisuuteensa ja näkemään myönteinen ja mahdollinen kuva tulevaisuudesta. (Ihalainen & Kettunen 2009, 49–50).

Asiakkaalle pyritään luomaan sellaiset puitteet, jossa he kykenevät löytämään ongelmiansa ratkaisussa tarvittavat voimat ja vahvuudet. Periaatteena on se, että yksilön ja ympäristön välille muodostuu vuorovaikutteinen suhde, eikä yksilö ole milloinkaan irrallinen ympäristöstään. Empowerment on keskeinen käsite voimavarakeskeisyyden periaatteessa; toimintavoiman kasvussa kyse on yksilön valintojen ja sosiaalisen ympäristön välisestä ihannetilasta. (Rostila 2001, 41).

Keskustelun periaate eli dialogisuus merkitsee asiakkaan ainutlaatuisuuden kunnioittamista. Yhteenkuuluvuuden tunne on tärkeää asiakassuhteen syntymiselle ja asiakkaalle on tärkeää kuulua johonkin – edes olemalla sosiaalityöntekijän asiakas. Synergia vahvistaa yhteenkuuluvuutta ja aikaansaa enemmän kuin työntekijän ja asiakkaan voimien summa. Itseparantumisen tarkoittaa sitä, että työntekijä luottaa asiakkaan omiin parantaviin voimiin eli siihen, että muutoksia voi tapahtua itsellään. Työntekijän pitää nähdä asiakkaan onnistuminen, joka on muutostyön onnistunut edellytys. (Rostila 2001, 40–42).

Edellä kuvattu voimavarakeskeisyyden periaatteet ovat starttivalmennuksessa tapahtuvia jokapäiväisiä asioita. Asiakkaan tukeminen, osallistaminen ja hänen vahvuuksien löytäminen ja ylläpitäminen on tärkeää työpajalla tehtävässä työssä. Tulevaisuuteen suuntaava työote on keskeistä työpajatyössä.

2.2.2 Yksilövalmennus

Yksilövalmennuksella tarkoitetaan prosessia, jolla pyritään parantamaan nuoren sosiaalista toimintakykyä ja tuetaan nuorta löytämään omat yksilölliset kykyjä ja osaamista vastaavat realistiset tavoitteet. Yksilövalmennuksessa myös tuetaan nuoren kykyä selviytyä arkipäivän välttämättömistä toiminnoista, vuorovaikutussuhteista sekä oman toimintaympäristönsä rooleista. Yksilövalmennuksella tarkoitetaan siis yksilön kokonaisvaltaista tukemista. Yksilökohtaisen valmennussuunnitelman laatiminen ja seuranta sekä arvioinnit yhdessä startti- ja työvalmentajien kanssa kuuluvat yksilövalmentajien työtehtäviin. Yksilövalmennus on moniammatillista työtä, jota tehdään yhteistyössä esim. sosiaali-, terveys-, oppilaitos- tai työllisyysasiantuntijoiden kanssa. (Pekkala 2012, 30–31.)

Yksilövalmentajan tärkeimpinä työtehtävinä voidaan pitää muun muassa nuoren asumisen tarkastelua, liikkumista ja yleistä osallistumista, huolehtia hänen taloudellisesta turvallisuudestaan sekä tukea ja selvittää hänen sosiaalisia verkostojaan, aktiivisuuteen tukeminen palveluohjaus-, ryhmä- ja yksilöohjausmenetelmin. Työpajatyöskentelyssä korostuu moniammatillisen työtiimin yksilövalmentajien erityisosaamisen kautta fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen sekä terveydellinen toiminta. Yksilövalmentaja työskentelee oman persoonansa kautta ammatillisesti ja laadukkaasti yksilön etujen mukaisesti.

Yksilövalmennus tavoittelee työpajajakson kokonaisuuden hallintaa, joka perustuu asiakkaan tilanteen arviointiin. Yksilövalmennus on pajalla tapahtuvien asioiden selvittämistä, inhimillisen tuen antamista ja aitoa välittämistä ja se on myös laajemman palvelujärjestelmän avulla tapahtuvaa tukemista. Yksilövalmentaja toimii linkkinä muiden valmentajien, oman organisaation sekä asiakkaan ja yhteiskunnan muiden toimijoiden välillä. Näin ollen yksilövalmennus on yksilöllistä palveluohjausta. (Pekkala 2012, 30–31.)

Työpajalla tehtävää työtä ei mielletä helposti sosiaalialan työksi. Kunnallisen työpajan yksilövalmentajan tehtävässä noudatetaan kunnallista työ- ja virkaehtosopimuksen määrittelemää sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät -kohtaa, jossa tehtävän kelpoisuusvaatimuksena on korkeakoulututkinto tai aikaisempi opistoasteinen tutkinto. Sosiaalihuollon vaativien ammattitehtävien päätehtävät muodostuvat sosiaalisen tuen, ohjauksen, kasvatuksen sekä kuntoutuksen tehtävistä. (KVTES 2014–2016, 161.) Koska yksilövalmennuksen perustehtävänä on kokonaisvaltaisen tuen antaminen valmentautujalle, on työpajalla tehtävä työ, ja etenkin yksilövalmennus, sosiaalityönä perusteltua.

2.2.3 Työvalmennus

Työvalmennus on päivittäisen tuen antamista erilaisten töiden opettelussa, konkreettisten taitojen opettelua, yhteistoimintaa yhteisön jäsenien kanssa sekä säännöllisyyden sekä huolellisuuden opettelua. Työvalmennus edistää yksilön toimintakykyä ja kohentaa osaamista, ei niinkään keskity työn tuottavuuteen.

Työvalmentajat ovat oman alansa ammattilaisia ja sen lisäksi heillä on valmennuksellista osaamista (Hilpinen & ym. 2012, 7). Työvalmentajan tärkein tehtävä on vastata työpajan asiakasvalmennuksesta sekä työtoiminnasta. Työvalmennus on prosessi, jossa työskennellään yhdessä sovitujen tavoitteiden saavuttamiseksi siten, että valmentaja jakaa omat taidot, tiedot ja kokemuksen tukemaan valmentautujan onnistumista. Valmentaminen tämän kaltaisen työn avulla antaa valmentautujalle mahdollisuuden saavuttaa työelämässä tarpeellisia tietoja, taitoja sekä osaamista. Työvalmentajan tulee olla vuorovaikutussuhteessa asiakkaan kanssa ja havainnoida, keskustella ja kuunnella asiakasta. Päivittäisen suoriutumisen, läsnäolon, käyttäytymisen ja toiminnan kirjaaminen perustuvat vuorovaikutushavaintoihin ja on tärkeää, että työvalmentaja jakaa kaikki havainnot yksilövalmentajan kanssa. (Pekkala 2012, 26–29.)

2.3 Valmentajien roolit starttivalmennuksessa

Valmentaja ei tiedä valmentautujaa paremmin, miten hänen tulisi toimia. Vaikka hän uskoisi tietävänsä, miten valmentautujan ongelmat voidaan ratkaista, ne voivat ratketa vasta sitten kun valmentautuja itse löytää itselleen sopivan toimintatavan ja ratkaisun (Välimaa 2011).

Valmentajan tärkein tehtävä on toimia luotettavana tukena valmentautujan elämässä ja ennen kaikkea kohdata hänet ihminen ihmiselle-periaatteella. Työtehtävässä valmentajalta edellytetään suvaitsevaisuutta erilaisuudelle, paikallisen palveluverkoston hyvää tuntemusta, aktiivista toimintatapaa, empatiakykyä, luovuutta, verkostotyötaitoja sekä ammatillisuutta. Valmentajan tehtävä on toimia luotettavana tukena valmentautujan elämässä ja ennen kaikkea kohdata hänet ihmisenä.

Valmentajalta edellytetään ammattitaitoa, soveltuvaa koulutusta, riittävää työkokemusta sekä työvalmennuksen metodien tuntemista. Työpajan valmentajien tehtävänkuvaukset tulee määrittellä ja täydentää paikallisten olosuhteiden ja työnjaon puitteissa. Porin nuorten työpajalla työskentelevillä vakituisilla työ- ja yksilövalmentajilla on tehtävänkuvaukset määritetty, mutta starttivalmentajilla ei toistaiseksi ole kirjallisesti määritettyä tehtävänkuvaukset eikä ammattitaitovaatimuksia, mutta heidän tulee vähintään opiskella sosiaali-, terveys- tai kasvatusalaa (lähihoitaja, nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja, työvalmennuksen erityisohjaajan ammattitutkinto yms.) Valmentajalla tulee olla kyky vastata vaativan kohderyhmän tarpeisiin ja kehittyä oma työn mukaan. Valtakunnallisen työpajayhdistyksen (TPY) työ- ja yksilövalmennuskoulutuksessa 8-9.11.2011 on listattu persoonallisia ominaisuuksia, jotka ovat edellytyksiä työpajavalmentajana toimimiseen:

Valmentaja:

- on oma itsensä, ei salaa virheitään eikä heikkouksiaan
- on empaattinen
- on kärsivällinen
- on pitkäjänteinen

- on rohkea
- on läsnä

Valmentajan tehtäviä ovat:

- valmentautujaan tutustuminen luottamuksellisen suhteen saavuttamiseksi,
- realististen suunnitelmien tekeminen ja tavoitteiden asettaminen
- itsetunnon nostaminen tukemalla kehittymistä ja menestymistä
- nähdä yksilön vahvuudet ja keskittyä niihin
- olla kiinnostunut, välittää, kohdata asiakas ja olla läsnä
- vahvistaa vastuunottamista ja itsensä johtamista päätöksenteossa, sekä
- ihmetellä ja kysellä.

Valmentajalla on työpajoilla monia erilaisia rooleja, jotka muotoutuvat eri tilanteiden vaatimalla tavalla. *Auktoriteetti* antaa tarkat ohjeet, valvoo suoritusta, ohjaa ja opastaa sekä rohkaisee kaikkia osallistumaan. *Motivoija* perustelee, selittää ja tarkentaa, keskustelee, rohkaisee sekä tukee nuorta selviytymään. *Avustaja* rohkaisee, tekee ja miettii yhdessä, etsii tarkkuutta, täsmennyksiä ja pyytää nuorta ilmaisemaan ajatuksia. *Delegoija* kritisoi asioita, etsii erimielisyyden syitä, liittää asiat kokonaisuuksiin, kysyy perusteluja ja vaikeita kysymyksiä sekä tarkistaa vastaako työ todellisuutta (Välilmaa 2011).

2.3.1 Starttivalmentajat

Porin nuorten työpajalla starttivalmennuksessa asiakkaan kanssa työskentelevät starttivalmentajat. Starttivalmentaja -nimikkeellä Porin pajalla työskenteli keväällä 2014 seitsemän ohjaaja-opiskelijaa ja yksi valmistunut lähihoitaja. Nuoria starttivalmennuksessa oli lähes 40. Starttivalmentajat työskentelevät sellaisten asiakkaiden kanssa, joilla usein on monenlaisia haasteita elämässään. Nuorten työpajan puhekielessä on vakiintunut termi ohjaaja korvaamaan sanan valmentaja.

Ohjaajatilanne muuttuu alati, sillä starttivalmentajien työsuhde on aina määräaikainen ja palkkatukeen sidottu. Porin kaupunki edistää kaupungin työllisyyttä kouluttamalla henkilöitä sellaisille aloille, joilla työllistyminen on todennäköistä. Porin nuorten työpajalla ohjaajapulaan on hyväksi todettu oppisopimusopiskelijoiden opiskelun ja työn yhdistämisen mahdollistaminen ohjaustehtävissä. Oppisopimus on mahdollista niissä tilanteissa, jossa työllisyydenhoidon kriteerit täyttyvät ja myös oppisopimukseen liittyy aina palkkatuki. Palkkatuki on työvoimahallinnon myöntämä tuki työnantajalle, tämän palkatessa työttömän työnhakijan. Palkkatuki perustuu aina yksilölliseen työttömyysaikaan ja siitä on sovittava työvoimaviranomaisen kanssa. Kun opiskelija valmistuu opinnoistaan, myös palkkatuki päättyy. Kaupunki ei työllistä vakituisesti starttivalmentajia, vaan työpaja on tällöin myös heille välityömarkkina. Opiskeluaika vaihtelee kuudesta kuukaudesta kahteen vuoteen. Tutkintonimikkeet oppisopimuksessa voivat olla esimerkiksi lasten- ja nuorten erityisohjaaja, nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja, lähihoitaja tai työvalmennuksen erikoisammattitutkinto.

Starttivalmentajat ovat pajan matalimman kynnyksen toiminnan valmentajia, jotka vastaavat omista nuorista ja heidän työskentelystä. Starttivalmennuksessa valmennus pohjautuu tilannejohtamisen teoriaan, jonka perusajatuksena on se, että eri tilanteet tarvitsevat erilaista johtamista. Johtaja on tehokkaimmillaan työssään, jossa hän kykenee soveltamaan tyyliään erilaisten tilanteiden vaatimilla tavoilla. Tilannejohtamisen mallissa on neljä johtamistyyliä; ohjaava, myyvä, osallistuva ja delegeoiva. Mallin mukaan johtamistyyli on valittava sitten kun työntekijän valmius on analysoitu. Johtamistyylin on sovittava yhteen työntekijän tason kanssa. (Sydänmaanlakka 2009, 35–37.) Tässä suhteessa voidaan puhua valmentajien käyttämistä valmennustyyleistä, jotka ovat työpajalla tiiviissä käytössä. Starttivalmentajat joutuvat valitsemaan oikean valmennustyylin valmentautujan osaamisen, työkykyisyyden ja motivaation tasojen perusteella. Valmentautuja on valmennettava työhön huomioiden valmentautujan motivaatio että taidot. (Pekkala 2012, 37.)

Starttivalmentajilta vaaditaan läsnäolon kykyä, prosessiin heittäytymisen uskallusta sekä taitoa kohdata laaja tunteiden, asenteiden ja käyttäytymisnormien kirjo. Valmentajien tulee kyetä löytämään ryhmästä esiin nousevat teemat sekä uskallettava muuttaa toimintaa niitä kohti. Kuunteleminen, kuuleminen ja läsnäolon taito ovat tärkeitä hyvälle ja luotettavalle valmennusprosessille. Starttivalmentajan tulee uskaltaa olla oma itsensä vahvuuksineen ja heikkouksineen. Nuoret aistivat epäaidon läsnäolon ja starttivalmennuksessa olevien nuorten kanssa ei pärjää käskyttämällä. Rehellisyys ja empatiakyky mahdollistavat aidon kuuntelemisen ja läsnäolon. Starttivalmentaja ei saa puhua ”mun nuorista” eikä olla mustasukkainen heistä toisille valmentajille, koska silloin yhteistyö ja yhteisöllisyys ovat merkityksettömiä. Kaikki pajuuret ovat vain käymässä ja valmentajien tehtävänä on ohjata heitä eteenpäin itsenäisiksi, ajatteleviksi ja toimiviksi yksilöiksi. (Hämäläinen & Palo 2014, 95.)

2.4 Starttivalmennus prosessina

Starttivalmennuksen prosessissa voidaan erottaa kolme vaihetta: alkuvaihe, tavoitteellisen toiminnan vaihe sekä jatkokojujen vaihe. Alkuvaiheessa valmentautuja tutustuu työpajaympäristöön ja hänen tilanteensa kartoitetaan alkuhaastattelussa. Yksilökohtaisessa palvelusuunnitelmassa valmentautuja asettaa tavoitteet työpajajaksoille yhdessä valmentajan kanssa. Tavoitteiden mukaisessa vaiheessa henkilökohtainen työskentely korostuu ja valmennussuhde on intensiivinen. Alkuhaastattelun pohjalta tehdyn suunnitelman mukaan valmentautuja alkaa työskennellä omien tavoitteidensa mukaisesti valmentajan ohjauksessa. Valmentautujan kehitysprosessia tehdään näkyväksi väliarvioinneilla sekä dokumentoinnilla. Jatkokojujen vaiheessa valmentautujan työpajajakso päättyy suunnitelmallisesti ja pajajaksoa arvioidaan kokonaisuutena. Asiakkaan siirtymistä muihin palveluihin tuetaan ja myös jälkihuolto on mahdollista. (Hilpinen ym. 2012, 21–23)

Starttivalmennus Porin nuorten työpajalla pitää sisällään Hilpisen (2012) ajatukset siitä, mitä starttivalmennus on. Pitää kuitenkin muistaa, että jokainen työpaja on uniikki ja työmenetelmiä hiotaan ja muutetaan aina tarpeeseen vastaaviksi tässä muuttuvassa yhteiskunnassa. Starttivalmennusta Porissa tarjotaan esimerkiksi kuntouttavan työtoiminnan sopimuksen osaksi tai työkokeilun tehtäväksi. Tarvevastaavuus voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että nuorten työpaja ja etsivä nuorisotyö lisäävät yhteistyötään. Porissa tähän on vastattu sillä, että etsivän nuorisotyön ja nuorten työpajan yhteistä, matalimman kynnyksen palvelua kutsutaan nimellä Pre-Start. Palvelu kehitettiin vastaamaan nuorten tarpeisiin ennen työpajan starttivalmennusta. Pre-Start-malli on asiakkaalle sopimuksetonta, mutta vakuuksellista yhteisöllistä toimintaa, jossa asiakkaalla on käytettävissä koko työpajan palvelut ja toiminnot. Pre-Start on sopimukseton palvelu eli sitä ei ole sidottu Työvoimahallinnon työllistymistä edistäviin palveluihin ja näin ollen asiakas ei saa osallistumisesta rahallista korvausta. Pre-Start-palvelu toimii asiakkaan työpajapolun alkuvaiheessa etsivän nuorisotyön asiakkaiden kiinnittymisessä työpajan palveluihin tai muuhun palveluohjauksen piiriin. Palvelun tavoitteena on työpajapolun oikea-aikaistaminen sekä sitoutumiseen opettelua, ilman pelkoa keskeytyneen pajajakson tuomasta karensista.

Keväällä 2014 Pre-Start-palvelu mallinnettiin ryhmämuotoiseksi etsivän nuorisotyön asiakkaille hyödyntäen palvelumuotoilua (Liite 2). Pre-Start sijoittuu etsivän nuorisotyön ja työpajan starttivalmennuksen väliin, jolloin se palvelee asiakkaita ennen työpajalle tuloa myös perehdytysjaksona. Mallin tavoitteena oli löytää asiakkaalle oikea-aikainen palvelu joko työpajalta tai muusta palvelusta. Menetelmänä käytettiin ryhmämuotoista työskentelyä työpajan osastoilla siten, että kaikki saivat mahdollisuuden tutustua koko työpajan tarjoamaan toimintaan. Ryhmämuotoinen Pre-Start koettiin hyvänä ja yhteenvetona todettiin, että vaikka toiminta oli rahatonta nuorelle, se ei ollut silti este osallistumiselle. Nuoret sitoutuivat toimintaan hyvin ja he kokivat tulevaisuuden näkymät valoisampana. Pre-Start-ryhmään osallistuneista nuorista viisi jatkoi työpaja-asiakkuuteen ja kaksi jäi etsivän nuorisotyön asiakkuuteen etsimään toista palvelua.

2.4.1 Yksilökohtainen palvelusuunnitelma

Asiakas tai lähettävä taho ottaa yhteyttä työpajan yksilövalmentajaan, jolloin sovitaan tapaamisaika, jossa voi olla läsnä asiakas yksin tai lähettävän tahon edustaja mukana. Tapaamisessa asiakkaalle esitellään työpajan toimintamalli ja kerrotaan työpajan työskentelymenetelmät. Starttivalmennus räätälöidään kullekin asiakkaalle sopivaksi tavoitteiden mukaiseksi toiminnaksi alkuhaastattelussa yksilökohtaisen palvelusuunnitelman avulla. Palvelusuunnitelma koostuu perustiedoista (sosiaaliset suhteet, asuminen, raha, päihteiden käyttö, lääkitys), taidoista (koulutus, ammatillisuus) ja toiveista.

Yksilökohtaiseen palvelusuunnitelmaan kuuluu myös tavoitteiden löytäminen ja niiden realistisointi. Tavoitteilla on keskeinen rooli työpajajakson aloittamiselle. Nuoren tulee miettiä, mihin hän pajajaksolla haluaa tähdätä. Tavoitteet asetetaan aina yhdessä valmentajan kanssa. Yhdessä asiakkaan kanssa startti-, työ- ja yksilövalmentajat seuraavat ja arvioivat asiakkaan edistymistä väliarviointien avulla suullisesti yhdessä asiakkaan kanssa. Avointa dialogia suositaan, sillä pelkkä kirjallinen arviointi voi jäädä hyvin niukaksi. Tavoitteisiin palataan, niitä tarkistetaan ja täsmennetään palvelupolun edetessä. Kaikki edellä mainitut myös kirjataan Henkilötietolain (523/1999) edellyttämällä tavalla pajan sähköiseen henkilötietojärjestelmään, joka samalla toimii valmennuspäiväkirjana.

2.4.2 Työskentelyvaihe

Työ- ja yksilövalmennuksessa pyritään valitsemaan oikea valmennusmenetelmä valmentautujan osaamisen, työkyvyn ja työmotivaation perusteella. Jos valmentautujalla on vähäiset tiedot tai taidot, hän ei välttämättä suoriudu työstä itsenäisesti. Valmentautujaa kannustetaan ja valmennetaan työhön, niin motivaation kuin taitojen ja tietojen puolesta. Ajatuksena on edetä motivoivasta valmennuksesta yhdessä tekemisen kautta ja valmennuksen keinoin kohti tehtävän itsenäistä suorittamista. Työpajoilla on

erilaisia valmentautujia, jotka tarvitsevat erilaisia valmennusmenetelmiä. Valmentajan tulee hallita eri valmennustyyliä, jotta hän voi sopeuttaa valmennustyyliä valmentautujan osaamisen ja motivaation tueksi. (Koskinen & Hautaluoma 2009, 54.)

Valmentautujalla on koko valmennusprosessin aikana oma valmentaja, johon hän voi luottaa. Valmentaja on kuunteleva aikuinen, ohjaava ammattilainen sekä tukea antava motivoija. (Hämäläinen & Palo 2014, 44.) Starttivalmennuksen onnistuminen ei kuitenkaan ole itsestään selvää. Onnistumisen edellytys on tietoinen päätös avoimesta dialogisuudesta ja ennakkoluulottoman toiminnan vuorottelulla. Myös starttivalmennuksen valmentajien kyvyt ja tahto ovat isossa roolissa haasteellisen prosessin onnistumiseen. (Järvelä, Joutsu, Koskela & Natri 2005, 98.)

Vaikka työ- ja yksilövalmennus on eriytetty omiksi valmennusmenetelmiksi on tavoitteena säilyttää valmennuksen kokonaisvaltaisuus sekä yksilöllisten tarpeiden huomioiminen. Valmennuksien eri osa-alueiden välinen yhteistyö on merkittävässä osassa valmennuksen onnistumiseksi. Jotta voimme ymmärtää valmennustyylien erot, on meidän huomioitava ajallisesti etenevät valmennusprosessit sekä tilanne- ja tehtäväkohtaiset valmennustyyliä. Molempiin liittyy sekä asiakkaan tilanteen, osaamisen ja toimintakyvyn mukainen harkinta sekä valmennusmenetelmien välinen työnjako. Käytännön tasolla valmennus työpajoilla jakaantuu päivittäiseen, kausittaiseen ja koko valmennusprosessin mittaiseen tasoon. Päivittäisellä tasolla startti- tai työvalmentaja vastaa työskentelystä nuoren kanssa, kausittaisesta palveluohjauksesta ja muusta tukemisesta vastaa asiakkaan tarpeen mukaan yksilövalmentaja ja valmennusprosessin kokonaisuudesta vastaa moniammatillinen työryhmä seurantojen ja arviointien avulla. (Pekkala 2012, 35–36.)

Työskenneltäessä työpaja-asiakkaiden kanssa, tulee pyrkiä kokonaisvaltaiseen ajatteluun ja kyetä tarkastella asioita mahdollisimman monesta eri näkökulmasta sekä huomioida asiakas kokonaisvaltaisesti. Asiakkaita tulee auttaa ymmärtämään ja oivaltamaan asioita ilman absoluuttista totuut-

ta. Valmentajat eivät voi valita asiakkaita omien mieltymysten ja toiveiden mukaan, vaan on otettava vastaan ihminen sellaisena kuin hän on. Näin ollen eettisyys työpajan asiakastyössä korostuu merkittäväksi.

2.4.3 Valmennusmenetelmät – MOOD-tyylit

Nuorten työpajalla on käytössä neljä erilaista valmennustyyliä; *motivoiva*, *osallistava*, *ohjaava* sekä *delegoiva valmennus*. Yksinkertaistettuna ajatuksena on edetä motivoivasta valmennuksesta kohti tehtävien itsenäistä suorittamista (kuva 1).

Valmennustyyli	Valmennusprosessi	Keskeinen sisältö
Motivoiva valmennus	Starttivalmennus	Elämän tilanteen kartoittaminen ja arjen hallinnan tukeminen. Motivointi toimintaan
Osallistuva valmennus	Kuntouttava työvalmennus	Tukeminen työvalmennuksessa ja arjen hallinnassa
Ohjaava valmennus	Valmentava työvalmennus	Työvalmennus korostuu. Annetaan tarvittaessa yksilövalmennusta
Delegoiva valmennus	Työllistyminen	Tuotannolliseen työhön kykenevälle. Tuetaan avoimille työmarkkinoille

Kuva 1. MOOD-Valmennustyyli. (Koskinen & Hautaluoma 2009, 54.)

Motivoiva valmennus on starttivalmennuksen tärkein valmennusmuoto. Siinä lähestymistapana on korkea asiakaskeskeisyys ja alhainen tehtäväkeskeisyys. Valmentautujan tiedot ja taidot riittävät tehtävän suorittamiseen, mutta kiinnostus, uskallus ja/tai motivaatio puuttuvat. Valmentajan

tehtävänä on pyrkiä herättämään valmentautujan kiinnostus tehtävän suorittamiseen ja vähentää epäonnistumisen pelkoa. Valmentaja antaa positiivista palautetta ja kannustaa eri vaiheissa ja tehtävän edetessä. Painopiste säilyy valmentautujassa, ei itse työn tekemisessä. (Pekkala 2012, 39.)

Osallistuva valmennus on myös käytetty valmennusmuoto starttivalmennuksen alkuvaiheessa sekä uusissa tehtävissä. Lähestymistapana on tasavertainen asiakaskeskeisyys ja tasavertainen tehtäväkeskeisyys, kuitenkin painopisteen ollessa asiakaskeskeisyydessä. Valmentautujan tiedot, taidot ja kyvyt eivät riitä yksinään työpajatyöstä suoriutumiseen. Motivaatiossa ei ole puutetta, mutta taitojen riittämättömyys voi alentaa motivaatiota. Työvaiheet suoritetaan osittain yhdessä tekemällä – oppiminen ja onnistuminen tapahtuvat yhdessä tekemisen kautta. Valmentaja voi käyttää tarvittaessa erilaisia tapoja opettaa työtehtävä esim. (kirjalliset ohjeet, kuvat, kortit). Usein esimerkiksi neuropsykiatriset asiakkaat tarvitsevat työnsä tueksi kirjallista lukujärjestystä, josta selviää, mitä työpäivän ohjelmaan kuuluu. Työvaiheet käydään yhdessä läpi ja asiakas saa itse mahdollisimman paljon kuvata työsuorituksen eri vaiheita. Valmentajan osallistuminen työn tekemiseen tasavertaisena kehittää työssä suoriutumista ja vuorovaikutusta valmentajan ja valmentautujan välillä. (Pekkala 2012, 40.)

Ohjaava valmennus on seuraava askel kohti tehtävän itsenäistä suorittamista. Lähestymistapana on tasavertainen asiakaskeskeisyys ja tasavertainen tehtäväkeskeisyys. Ohjaavassa valmennuksessa korostuu itse työn tekeminen ja siinä suoriutuminen. Asiakkaan tiedot riittävät työtehtävään, mutta taidot ovat vielä puutteelliset. Valmentautuja harjoittelee tiettyä työtehtävää itsenäisesti ja valmentaja neuvoo ja tukee taustalla tarvittaessa. Ohjaavassa valmennuksessa arvioidaan suoriutumista ja annetaan asianmukaista palautetta, jolloin valmennus kehittää varmuutta sekä onnistumisen kokemusta sekä itseluottamusta. (Pekkala 2012, 41.)

Delegoivassa valmennuksessa korostuu korkea tehtäväkeskeisyys ja alhainen asiakaskeskeisyys. Valmentajan tehtävä on suunnitella ja johtaa

sellaista työtä, jossa valmentautuja kykenee itsenäiseen työhön. Valmentautujan tiedot ja taidot riittävät työn suorittamiseen ja hän kykenee tuottamaan työhön. Valmentautuja perehdytetään työhön, hänen työtään arvioidaan ja hän saa työstä asianmukaisen palautteen. Valmentautuja tarvitsee motivoivaa, osallistuvaa tai ohjaavaa valmennusta, mikäli ei suoriudu työtehtävistä delegeoivassa valmennuksessa. (Pekkala 2012, 42.)

2.4.4 Valmennuksen päättymisen, loppuarviointi ja seuranta

Työpajatoiminnan moninaisuuden ja yksilöllisen palvelun vuoksi jokaisen valmentautujan asiakkuus kestää yksilöllisen ajan, kuitenkin se päättyy jokaisella valmentujalla jossakin vaiheessa. Kestävän vaikutuksen saamiseksi on tavoitteena, että työpajajakso päättyy suunnitelmallisesti ja keskeytyksiä vältetään loppuun saakka. Kaikille valmentautujille pyritään tekemään sellainen jatkosuunnitelma, josta hän hyötyy parhaalla mahdollisella tavalla niin, että jatkopolutus on realistinen. Palveluohjaus toteutetaan saattaen vaihtaan – periaatteella niin, että asiakkaalla on työpajajakson jälkeen jatkosuunnitelma tiedossa. Periaatteena on, että valmennuksen päättymisen ei ole hallitsematonta vaan varmistetaan asiakkaan itsenäinen selviytyminen tai toisen asiakastyöntekijän sitoutuminen asiakkaan tueksi (Pekkala 2004, 45).

Loppuarvioinnissa tehdään yhteenveto valmentautujan työpajajaksosta kehityksineen starttivalmennuksessa. Jatkopolusta sovitaan yhdessä valmentautujan sekä mahdollisen lähettävän tahon kanssa. Starttivalmennuksessa jälkituki korostuu tavanomaista työpajavalmennusta enemmän ja valmentautuja saatetaan eteenpäin starttivalmennuksesta. Valmentautuja saa halutessaan työpajajaksosta todistuksen. (Hilpinen & ym. 2012, 25.) Seuranta tehdään Porin pajalla yhden ja kahden vuoden jälkeen pajajakson päättymisestä yhteistyössä työvoimahallinnon kanssa.

3 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

3.1 Työpajatoiminnan kehitys Suomessa

Työpajatoiminta alkoi Suomessa 1980-luvulla. Työpaja oli nuorisotyön väline, jonka avulla etsittiin uusia ratkaisuja nuorten työelämä- ja koulutusratkaisuihin sekä syrjäytymisongelmiin. Kuten tänä päivänä, myös silloin kohderyhmänä olivat työttömät ja ammattikouluttamattomat nuoret. Työpaajoissa tehtävän oikea työn tekeminen loi uusia mahdollisuuksia yhdistää nuorisotyön menetelmiä ja työhallinnon tavoitteita. (Pekkala 2012,13–14.)

1990-luvun lama edesauttoi työpajojen laajenemista ja työpajatoiminnan kehittämistä. Euroopan Unioniin liittymisen jälkeen vuonna 1995 Suomessa alkoi ensimmäinen Euroopan Sosiaalirahaston rakennerahastokausi, jonka seurauksena Suomeen syntyi vauhdilla uusia työpajaprojekteja. Nuorisotyöttömyys kääntyikin laskuun, mutta vastaavasti aikuisten pitkäaikaistyöttömyys kasvoi. Ilmiö näkyi työpajoilla yhä haasteellisempina asiakkuuksina ja yhteistyön tekeminen alkoi vähitellen lisääntyä myös paikallisiin sosiaalitoimistoihin. Vaikka nuorisotyöttömyys kääntyikin rajuun laskuun 1990-luvun puolivälissä, oli nuorten työllistäminen yhä pääasia ja työpajatoiminnasta muodostui keskeinen suomalaisen työvoimapolitiikan nuoriin suunnattu toimi. Työpajat vakiinnuttivat asemansa pajaohjaajien tekemällä oppimisen ja kollegiaalisen ongelmanratkaisun avulla hankitun ammattitaidon ansiosta. (Pekkala 2012,14–15.)

Pitkäaikaistyöttömien aikuisten ja koulupudokkaiden määrät kasvoivat vuoteen 2000 mennessä, eikä varsinkaan pienissä kunnissa löytynyt enää sellaisia nuoria, jotka täyttäisivät työhallinnon työpajakriteerit. Nuorten työpaja -käsitteen sijasta alettiin puhua yleisesti työpajatoiminnasta. Myös ohjaustermin kanssa alettiin käyttää sanaa valmennus, jolla tarkoitettiin prosessia, joka kohdentui entistä enemmän asiakkaiden yksilökohtaisiin tavoitteisiin. Valmentautuja tarvitsi enemmän aikaa omien vahvuuksien ja ”oman jutun” löytämiseen. (Pekkala 2012,15.)

2000-luvulla nuorisotyöttömyys koheni, mutta työttömyysuhan olla olivat etenkin sellaiset nuoret, joilla oli erilaisia vaikeuksia kouluttautua ja työllistyä. Uusina ja kasvavina asiakasryhminä olivat erityisen tuen tarpeessa olevat ryhmät esimerkiksi mielenterveyskuntoutujat, päihdeongelmaiset ja maahanmuuttajat. Työpajatoiminnan avainsanoina olivat toimialan kokonaisuuden hahmottaminen, sosiaalisen työllistämisen käsitteellistäminen sekä työ- ja yksilövalmennuksen kehittäminen. Myös tilaaja-tuottaja – mallin hahmottuminen kuului 2000-luvun alun työpajatoiminnan kehittämiseen. (Pekkala 2012, 15–16.)

2010-luvun suurena kysymyksenä on 2013 voimaan tullut nuorisotakuu. Nuorisotakuun toteuttaminen on yksi työpajojen tavoitteista, mutta samalla myös valtava yhteiskunnallinen haaste. Nuorisotakuun piiriin kuuluvat sekä ammatillista koulutusta vailla olevat että ammatillisen tutkinnon suorittaneet nuoret. Nuorisotakuu takaa sen, että viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työnhaun alkamisesta nuorelle tarjotaan palvelu tai toimenpide, jolla parannetaan hänen mahdollisuuksiaan selviytyä työmarkkinoilla ja/tai löytää työpaikka. Työ- ja elinkeinoministeriön lähettämässä, kuuden ministerin allekirjoittamassa kirjeessä nuorisotakuun alueellisille ja paikallisille toimijoille lukee: ”Hakipa nuori mistä tahansa apua, on hänet ohjattava juuri hänen tilanteeseensa parhaiten soveltuvaan palveluun riippumatta hallinnonalasta tai siitä, mistä hän on lähtenyt apua hakemaan.” (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2014 a.) Lauseessa kiteytyy sosiaalialan ja sosiaalipolitiikan tarkoitus hyvinvointiyhteiskunnassa - Suomessa. Nuorelle tulee antaa oikea-aikainen sekä oikea palvelu ja tuoda se lähelle nuorta yhteistyössä koko palveluverkoston kanssa. Verkostotyöskentelyssä yksittäisten työntekijöiden rooli ja panos korostuvat ja ovat merkittävässä osassa millä tahansa palvelun tuottamisen sektorilla.

Työpajatoiminta on vakiintunut suomalaisessa yhteiskunnassa sekä sosiaalipolitiikan että työvoimapolitiikan näkökulmasta. Työpajatoiminnan tarkoituksena on olla perus- ja erityistason palvelurakenteiden välissä ja pystyä tarjoamaan yksilötason palveluita asiakkaille, jotka putoavat perusta-

son järjestelmän läpi, mutta jotka toisaalta eivät toistaiseksi tarvitse erityistason palveluita. (Pekkala 2012,16.)

3.2 Starttipajasta starttivalmennukseen

Starttipajat ovat syntyneet 2000-luvun alussa vastamaan sen hetkisen asiakaskunnan tarpeeseen. Starttipajojen syntyyn ovat vaikuttaneet valtakunnallisesti kaikki työpajojen työntekijät kokoamalla yhteen omat tietoisuutensa Valtakunnallisen työpajayhdistys ry:n seminaarien tuotoksena. Seminaarien ryhmätöistä syntyi Starttipaja Aapinen, jonka on kirjoittanut Markku Hassinen (2004).

2000-luvun työpajojen sisäinen jako työ- ja yksilövalmennukseen heijasti ajan henkeä ja vaatimuksia. Samaan aikaan myös työvoimahallinnon ja sosiaalityön palveluja saatiin saman katon alle. Starttipajatoiminnassa yhdistyvät monen eri viranomaistoimijan toiveet, sillä työpajan toiminnan asema palvelukentässä on selkiytymätön. Työpaja tarjoaa palveluja esimerkiksi työllisyysneuvontaan, sosiaalityöhön, mielenterveys- ja päihdepalveluihin, nuorisotyölle sekä kouluihin. Vallitsevan ajan olosuhteet sekä asiakkaiden tarpeiden pakottamina työpajat ovat kehittyneet sosiaalisen työllistämisen ja kuntoutuksen moniosajiksi. Työpajojen monialaisuus on aiheuttanut sen, ettei työpajaa mielletä helposti esimerkiksi nuorisotyön jatkeena. Käsite *starttipaja* on toimintaa ja ohjausta, jossa rinnakkain työskentelevät asiakkaan motiivit ja tarpeet sekä starttipajan ohjaajan ”lukutaito”. Starttipajatoiminta on myös toiminnan muoto, jossa korostuu asiakaslähtöisyys. Starttipajoja voidaan siis pitää starttivalmennuksen pohjana. Starttipajatoiminnalla pyritään vastaamaan sellaisten asiakkaiden tarpeisiin, jotka eivät kykene osallistumaan perinteiseen työorientoituneeseen pajaritöskentelyyn. (Hassinen 2004, 5, 84–85.)

3.3 Valtakunnallinen työpajayhdistys ry

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry (TPY) on työpaja-ammattilaisten vuonna 1997 perustama järjestö, joka on tehnyt laajaa työtä suomalaisten työpajojen tukemiseksi ja toimintojen kehittämiseksi. TPY:n tavoitteena on tuottaa jäsen-, koulutus- ja kehittämispalveluja jäsenorganisaatioille ja yhteistyökumppaneille ja jäsenistö koostuu noin 220 työpajasta ja sosiaalisen työllistämisen organisaatiosta. TPY:n perusrahoituksesta vastaa Opetus- ja Kulttuuriministeriön nuorisoyksikkö ja lisäksi on kehittämishankkeita, joita ovat rahoittaneet mm. raha-automaattiyhdistys, Euroopan sosiaalirahasto sekä Opetus- ja Kulttuuriministeriö. Varainhankinta koostuu jäsenmaksuista sekä koulutus- ja julkaisu- tuotoista. (Valtakunnallisen työpajayhdistys ry:n www-sivut 2014, d.)

Järjestön toimintaa säätelevät jäsenistön laatimat säännöt, joita tarkistetaan tarpeen mukaan kevät- ja syyskokouksissa. Sääntöjen 2 §:n mukaan yhdistyksen tarkoituksena on "kehittää ja tukea ensisijaisesti heikossa kouluttautumisen- ja työllistymisasemassa olevien nuorten ja aikuisten työttömien työllistymisen ja omaehtoisen aktiivisuuden yleisiä edellytyksiä ja edistää työpajatoiminnan ja sosiaalisen työllistämisen kehitystä Suomessa". Järjestön johtavana periaatteena on ollut työpajatoiminnan kehittäminen yhdessä kentän asiantuntijoiden ja jäsenorganisaatioiden kanssa. Tämän lisäksi TPY on tuottanut lukemattomia erilaisia julkaisuja, jotka perustuvat aina kentällä tehtävän työn tueksi. (Valtakunnallisen työpajayhdistys ry:n www-sivut 2014, d.)

Valtakunnallinen työpajayhdistys toteutti raha-automaattiyhdistyksen rahoittaman Startti parempaan elämään –hankkeen vuosina 2009-2012. Startti parempaan elämään –hankkeen piloteissa ja työpajojen starttivalmennusverkostossa mallinnettiin ja kehitettiin eteenpäin työpajojen matallimman kynnyksen valmennustyötä. Hanke on saanut jatkoa Startti parempaan elämään –juurruttamishankkeesta, joka jatkuu vuoteen 2015. (Hilpinen & ym. 2012, 4.)

3.4 Yhteisö ja yhteisöllisyys nuorten työpajalla

Työpajoilla tapahtuvassa valmennuksessa yhteisöllä on tärkeä rooli. Yhteisöllisyyteen voidaan liittää sellaisia käsitteitä kuin luottamuksellisuus, yhteenkuuluvuus sekä osallisuus. Yhteisöllisyyden rakentaminen sekä hyödyntäminen ovat työpajoilla suunnitelmallista ja yhteisöllisyyden raamit koostuvat toiminnallisuudesta. Nuorten työpaja on yhteisö, jossa työntöön ja siihen liittyvän valmennuksen avulla pyritään parantamaan yksilön kykyä ja valmiuksia hakeutua koulutukseen tai työhön sekä parantamaan hänen arjenhallintataitojaan. Toiminnassa pyritään tasa-arvoiseen vuorovaikutukseen sekä ryhmässä toimimiseen. Sekä valmentajilla että valmentautujilla on erilaisia vastuita, velvollisuuksia ja oikeuksia ja toiminnassa hyödynnetään vertaistukea. Yhteisöllisyys pohjautuu valmentautujan kokemukselle omasta merkityksellisyydestään työpajayhteisölle. (Hilpinen 2012, 6-8.) Mielekäs yhteisö syntyy yhteisestä ja merkitykselliseksi koetusta työstä. Ihminen tarvitsee kokemuksen siitä, että pystyy tekemään jotakin tärkeää ja tarpeellista yhteistyössä muiden kanssa ja, että muut hyväksyvät hänet ja hänen tekemisensä ja hän toiset sellaisina, kuin he ovat (Järvelä & ym. 2005, 14).

Porin nuorten työpaja on ensisijaisesti työpaikka, jossa yhteisö, yhdessä tekeminen ja yksilön arvostaminen ovat pääasiassa. Yhteisöllisyys sekä muuttumiskyky ovat nuorten työpajan ydinasioita. Nuorten työpajan bändipaja on hyvä malli edellä mainituista; työpajalle tuli asiakkaaksi nuori, työtön media-assistentti, jolla on pitkä musiikkiharrastus takana ja joka hallitsee lähes kaikki soittimet ja laulamisen. Hän toi omia musiikkitarvikkeita ja sai lahjoituksia muualta, nuoret tulivat alkuun talon sisältä. Bänditoiminta alkoi aluksi muutamalla nuorella ja tälläkin hetkellä se on suosituin osasto koko pajalla. Pajan bändi keikkailee säännöllisesti, käy erityiskoulussa opettamassa erityislapsia soittamaan ja koko työpajan ideologia yhteisöllisyyksineen näkyy bändipajan toiminnassa.

Yhteisöllisyydessä korostuu nuoren tunne siitä, että jokaisella on jotain annettavaa muille ja, että hän voi kokea olevansa osa työpajan yhteisöä ja

voivansa vaikuttaa asioihin. Tärkeää on myös se, että valmentautuja tuntee olevansa tärkeä ja että hänestä välitetään ja että hän itse välittää. Yhteisöllisyys on yksilön liittymistä johonkin arvokkaaksi koettuun (Hämäläinen & Palo 2014, 48).

3.5 Porin kaupungin nuorten työpaja

Porin kaupungin nuorten työpaja on sosiaalisen työllistämisen palveluyksikkö ja kaupungin organisaatiossa se sijoittuu työllisyyden hoidon alaisuuteen. Työntekijät koostuvat työpajapäälliköstä, neljästä vakituisesta työvalmentajasta, kolmesta vakituisesta yksilövalmentajasta, kuudesta määräaikaisesta starttivalmentajasta, sekä muista lukuisista määräaikaisista työpaja-aikuisista. Pääasiallisena kohderyhmänä ovat alle 29-vuotiaat porilaiset nuoret, jotka ovat heikossa työmarkkina-asemassa puutteellisen koulutuksen tai vähäisen työkokemuksen vuoksi. Koska Porin nuorten työpaja sijoittuu työllisyydenhoidon alaisuuteen, on pajalla myös vanhempia, eläkeputkeen meneviä, asiakkaita. Vuonna 2013 Porin työpajapalveluissa valmennuspäiviä kertyi yhteensä 18 000 ja nuoria oli erilaisissa palveluissa yhteensä 289.

Osastot, joissa starttivalmennuksessa oleva nuori voi työskennellä, ovat:

- Kuljetuspalvelut
- Rakennusperinne
- Kädentaidot
- Bändipaja
- Taidepaja
- Café Nuokkari
- Työpajatiedotus

Osastoihin nuori voi tutustua pajajakson aikana. Nuori voi myös työskennellä koko jakson samalla osastolla, jos mielekäs tekeminen tiedetään jo ennalta. Starttivalmennuksen nuori työskentelee osastolla tasavertaisena pajayhteisön jäsenenä.

Porin nuorten työpajan ydinprosessit ovat starttivalmennus, kompassivalmennus, oppilasvalmennus sekä etsivän nuorisotyön ja työpajan yhteinen Pre-Start-valmennus. Kompassivalmennus tähtää pajajakson loppupäähän ja on työkeskeistä. Nuoren työllistymistä tuetaan täydentämällä hänen osaamistaan puuttuvilla korttikoulutuksilla (hygieniapassi, tulityö-, työturvallisuus- tai ensiapukorteilla) tai esimerkiksi ansioluettelon päivittämisellä. Oppilasvalmennuksella selvitetään nuoren mahdollisuutta opiskella, tuetaan nuoren peruskoulun päättämistä, ammatillisen koulutuksen suorittamista osatutkinnoin, näyttötutkinnoin tai lukio-opintojen loppuun suorittamista. Porin kaupungin nuorten työpajaa ohjaa asiantuntijoista koostuva ohjausryhmä, joka kokoontuu säännöllisesti muutaman kerran vuodessa.

Työpajalle on mahdollista tulla työvoimatoimiston lähettämänä työkokeiluun tai työsuhteeseen. Määräaikainen työsuhde työpajalla edellyttää aina työvoimatoimiston myöntämää palkkatukea, joka taas on yksilöllinen työnantajan tuki, joka määräytyy työttömyyden keston mukaan. Palkkatuettu työ on aina määräaikaista ja sidottu myös kaupungin omarahoitusosaan. Määräaikaisella palkkatuetulla työsuhteella työpajan tarkoitus on saavuttaa nuorelle edes ansiosidonnainen päiväraha. Ennen työsuhdetta nuori allekirjoittaa työvoimatoimistossa työllistymissuunnitelman, johon kirjataan nuoren *palkkatukioikeus*. Nuori ottaa yhteyttä työpajan yksilövalmentajaan, joka joutuu kertomaan nuorelle sen, että kaupungin työllistämismäärärahat ovat loppu, joten nuorta ei voida palkata. Vaihtoehdoksi tarjotaan työkokeilua, joka tarkoittaa sitä, että ammattikoulutettu tai yli 25-vuotias nuori käy työssä yhdeksän euron päivärahalla. Nuori saa kotona ollessaan työmarkkinatukea. Moni ammattikoulutettu nuori kokee tässä asiassa pelkkää nöyryytystä, sillä kolmen vuoden koulu-uurastus palkitaan kuuden kuukauden työkokeilulla ja 180 euron verottomalla kuukausitulolla. Täytyy itsekkin myöntää, että minä itse en lähtisi työkokeiluun yhdeksän euron päivärahalta. Ja minne nuori ohjataan kuuden kuukauden kuluttua, kun työkokeilu-aika on käytetty? Kuinka nuorisotakuu toteutuu tässä esimerkissä? Vastaukseni on, ei mitenkään.

4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ JA -TAVOITTEET

Kehittämistehtävän kohteena oli Porin nuorten työpajan starttivalmennus ja sen kehittäminen. Toimintatutkimuksen tarkoituksena oli muuttaa olemassa olevaa toimintoa paremmaksi. Starttivalmennus teoreettisena menetelmänä on varmasti toimiva, mutta jostakin syystä se Porin työpajalla ei toimi parhaalla mahdollisella tavalla. Tämä oli siis se ongelma, johon tässä kehittämistyössä etsittiin vastauksia. Toimintatutkimus antoi työpajan starttivalmentajille mahdollisuuden vaikuttaa pysyvän valmennusmenetelmän kehittämisessä sekä tarvittaessa keinoa päivittää vallitsevaa valmennusmenetelmää yhä paremmaksi. Starttivalmentajat olivat keskeisessä roolissa kehittämistyössä ja he osallistuivat oman työnsä kehittämiseen ja saivat kokea työpajan mahdollisuudet oman työnsä kehittämisen saralla. Kehittämistyö toteutettiin toimintatutkimuksen periaatteita noudattaen ja tutkimustieto tuotettiin tulevaisuusverstasajattelun pohjalta. Konkreettiosiossa on sekä Fettermanin että Adamsin valtaistavan ja osallistavan arvioinnin piirteitä.

Kehittämistehtävällä on ollut kolme tavoitetta:

1. analysoida ja tuottaa tietoa siitä, mitä ongelmia starttivalmennukseen liittyy
2. tutkia ja analysoida ratkaisuehdotuksia starttivalmennuksen parantamiseksi, sekä
3. tuottaa konkreettinen toimintamalli starttivalmennukseen.

Kehittämistehtävän tavoitteiden saavuttamisen avulla asiakkaat voivat saada entistä laadukkaampaa ja yksilöllisempää sekä kestäväää palvelua. Työpajan työntekijät voivat saada monipuolisempia ulottuvuuksia tehdä työtänsä oman osaamisensa mukaisesti sekä valtakunnallisesti saada näkyvyyttä työpajatoiminnan ja etenkin starttivalmennuksen yhteiskunnalliselle vaikuttavuudelle.

4.1 Kehittämistehtävän lähestymistapana toimintatutkimus

Kehittämistehtävän lähestymistapana oli toimintatutkimus, sillä se perustui käytäntöön, jossa nuorten työpajan starttivalmennuksessa työskentelevät henkilöt olivat mukana kehittämistyössä. Toimintatutkimuksen valitseminen oli perusteltua, koska kehittämistehtävä pohjautui työelämälähtöiseen kehittämiseen, ja oli luonnollista, että minä olin siinä mukana tasavertaisena tiimin jäsenenä.

Toimintatutkimus on sekä vallitsevien käytänteiden tutkimista että niiden muuttamisyritystä. Toimintatutkimuksen avulla etsitään ratkaisuja ongelmiin; olivat ongelmat sitten teknisiä, yhteiskunnallisia, sosiaalisia, eettisiä tai ammatillisia. Olennaista on se, että tutkittavat eli käytännöissä toimivat ihmiset otetaan aktiivisiksi osallisiksi tutkimukseen mukaan. (Kuula 2006, 41–42.) Toimintatutkimuksen tutkija ei ole ulkopuolinen observoija tai ulkopuolisten teorioiden esiintuoja, vaan tutkimukseen osallistuvien ideoiden syventäjä ja käsitteellistäjä. Toimintatutkimukseen kuuluu osallistava suunnittelu, joka tarkoittaa sitä, että kehittämisprosessin tehdään yhdessä sekä tutkijan että asianosaisten kanssa. Toimintatutkimus on nk. pehmeisiin menetelmiin kuuluva tutkimusmenetelmä, jonka avulla puututaan todellisiin tapahtumiin ja tarkastellaan interventioden vaikutuksia. Tarkoituksena on tuottaa täsmällistä tietoa tiettyä tilannetta ja tarkoitusta varten. (Anttila 2006, 439.)

Toimintatutkimus on tutkimustapa, jossa jotakin ajatusta käytännössä muutetaan tai kehitetään ja asiaan halutaan saada aikaan todellinen muutos. Toimintatutkimus on tiettyjen ryhmien tai yksilöiden omaa systemaattista tutkimusta toimenpiteistä, joilla he itse muuttavat ja kehittävät kohteena olevaa käytäntöä. Tässä määritelmässä kohteena ovat myös keinot, joilla yksilö tai ryhmä reagoi toimenpiteiden vaikutuksiin. Toimintatutkimuksen prosessissa tähdätään asioiden muuttamiseen ja kehittämiseen entistä paremmaksi. Tällöin toiminnan kehittäminen on jatkuva prosessi, joka ei

pääty silloin, kun parempi tapa on löytynyt, vaan silloin kun uusi ja parempi toimintatapa on myös ymmärretty. (Anttila 2006, 440.)

Coghlanin ja Brannickin (2014) mukaan toimintatutkimus on syklistä toimintaa, jossa on neljä vaihetta:

1. suunnittelu,
2. käytäntöön vieminen,
3. käytännön toiminnan arviointi sekä
4. uudelleen suunnittelu ja käytäntöön vieminen.

Tätä vaiheistusta voidaan jatkaa, kunnes haluttu tavoite on saavutettu. Toimintatutkimus on vapaaehtoinen, demokraattinen prosessi, joka keskittyy käytännön tiedon kehittämiseen. Tavoitteena hyödyntää ihmisten oma, osallistuva, maailmankuva. Coghlan ja Brannick (2014) jakavat toimintatutkimuksen kolmeen määritelmään: 1) toimintatutkimus keskittyy nimenomaan toiminnalliseen tutkimiseen, ei niinkään toiminnan tutkimiseen, 2) toimintatutkimus on yhteistyössä tehtyä demokraattista kumppanuutta ja 3) toimintatutkimus on sekä muutokseen tähtäävää, että ongelmanratkaisua. Tarkoituksena on ottaa mukaan ne toimijat, joita tutkimus koskee ja jotka tekevät tutkimuksessa kyseessä olevaa työtä. Kaikkien osallisten tulee olla motivoituneita muutostyöhön, sitoutua tekemään muutostyötä sekä olla valmiita vastaanottamaan muutoksen tuomat kehittämissuhteet. (Coghlan & Brannick 2014, 5-6.)

Toimintatutkimus perustuu kriittisen teorian filosofiseen perinteeseen, jolloin sen katsotaan olevan yhteiskuntaa muuttava voima. Tutkimuksen tavoitteena on ihmisen vapautuminen, voimaantuminen ja osallistuminen. Päämääränä on myös tavoittaa tasa-arvo, emansipaatio sekä yksilöiden vapaa itsemääräämisoikeus. Toimintatutkimus tähtää siihen, että kehitetään uusia taitoja ja/tai lähestymistapoja suhteessa tiettyyn aiheeseen sekä ratkaistaan ongelmia, joilla on suora yhteys käytännön toimintaan. Tarkoituksena on siis toteuttaa toimintaa että tutkimusta yhtäaikaaisesti, jolloin toiminnan avulla pyritään muutokseen sekä lisätään tietoa ja ymmärrystä muutosta kohtaan. (Anttila 2006, 440.)

Muutos voi tapahtua tai olla tapahtumatta. Toimintatutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa toiminnasta sekä kehittämisestä vastaamalla kysymykseen miten kohteet voisivat muuttua, mutta samalla se voisi vastata kysymykseen miksi ne eivät muutu? Se, että tutkimuksen avulla saadaan vastaus siihen, miksi ne eivät muutu, voi saada esiin asenteita, valtarakenteita tai työkulttuureita, joita ei muuten ilmenisi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 42.)

Toimintatutkimukseen sekä työpajavalmennuksen ideologiaan liittyy tiiviisti Kolbin oppimisen kehä, jossa uuden asian kokemisen kautta sitä pyritään parantamaan aktiivisten kokeilujen kautta. David A. Kolb on tutkinut erilaisia oppimisnäkömukseyksiä ja muodostanut niistä kokemuksellisen oppimisen kehän (kuva 2). Kolbin oppimisen mallissa oppimistapahtuma on nelivaiheinen sykli, jossa uuden toiminnan kehittäminen edellyttää konkreettisen sekä välittömän kokemuksen reflektioivaa havaintoa. Tämän perusteella tapahtuu käsitteellistäminen sekä uuden toiminnan kehittäminen. Tätä kokeillaan aktiivisesti, josta syntyy konkreettinen kokemus. Muutosprosessi on siis jatkuva kokemuksen ja pohdinnan kautta. (Hämäläinen & Palo 2014, 26–27.)



Kuva 2. Kolbin kokemuksellisen oppimisen kehä.

Kolbin oppimisen mallia voidaan soveltaa työpajalla tehtävän työn kehittämisessä. Mallissa on ne elementit, joita toiminnan tutkimiseen ja kehittämiseen tarvitaan; tiedostettu ja tiedostamaton ymmärrys. Konkreettinen kokemus jostakin asiasta ja sen reflektointi havainnointi antaa edellytykset löytää muutoksen mahdollisuuden. Kun asia hahmotellaan abstraktiksi käsitteeksi eli yleistetään, sen voi ymmärtää ja se on muokattavissa. Aktiivinen kokeilu on tietoista muuttamisyrittäystä eli mallin testaamista käytännössä. Työpajan perustyöskentely on uusien asioiden omaksumista sekä valmennuskeinojen löytämistä ja näin ollen myös jatkuvaa kehittämistä. Työpajavalmentajan tulee löytää uusia valmennuskeinoja, oppia vanhoista valmennustavoista sekä soveltaa näitä erilaisissa tilanteissa.

Kaikki tutkimukseen osallistujat ovat olleet aktiivisessa roolissa muutos- ja tutkimusprosessissa ja tutkimuksen onnistumisen perusajatuksena on ollut yhteistyö ja yhteinen osallistuminen. Toimintatutkimus on ongelmalähtöistä ja se suuntautuu pelkästään käytäntöön. Itse tutkimusprosessi on syklinen; ensin valitaan tavoitteet, sitten tutkitaan sekä kokeillaan käytännön mahdollisuuksia edetä päämääriin. Näiden jälkeen arvioidaan jo tapahtunut ja muotoillaan sekä tarkennetaan alkutavoitetta ja taas kokeillaan käytännössä, jonka jälkeen uudelleen arvioidaan alkutavoitetta. Tutkimusprosessissa suunnittelu, toiminta sekä arviointi vuorottelevat. (Anttila 2006, 442.)

Toimintatutkimuksen ensimmäinen vaihe on ongelman määrittely tai tavoitteen asettaminen. Tämän jälkeen tutkitaan asian teoreettinen perusta ja etsitään tietoa siitä, onko aikaisemmin ollut samanlaista ongelmaa tai onko aikaisemmin ko. tavoite saavutettu. Kolmannessa vaiheessa määritellään tutkittavat ongelmat tai lähestymistavat, jonka jälkeen suunnitellaan tarvittavat prosessit ja olosuhteet. Arviointikriteerit, mittausmenetelmät sekä muut tarvittavat palautemuodot määritellään ja viimeisenä analysoidaan koottu tieto ja evaluoidaan tulokset. (Anttila 2006, 443.)

4.2 Toimintatutkimuksen reflektiivisyys ja yhteisöllisyys

Toimintatutkimuksen lähtökohtana on reflektiivinen ajattelu, jonka avulla pyritään ymmärtämään uudenlaista toimintaa ja sitä kautta kehittämään toimintaa. Reflektoidessaan ihminen tutkii omaa subjektiviteettiaan, ajatuksiaan sekä kokemuksiaan etäältä, jotta kykenisi näkemään oman toimintansa ja ajattelun uudesta näkökulmasta tavoitteena ymmärrys siitä, miksi ajattelee tai miksi toimii tietyllä tavalla. (Aaltola & Valli 2007, 201–202.) Kriittisellä reflektiivisyydellä on toimintatutkimuksessa keskeinen merkitys. Sekä tutkijan että tutkimukseen osallistuvien tulee kyetä tarkastella omaa rooliaan kriittisesti. Reflektiolla he täsmentävät kysymyksiään, miettivät käytettävien menetelmien ja toimintasuunnitelmien pätevyyttä. Reflektiiviseen ajatteluun liittyy epäileviä, hämmästeleviä sekä uusia näkökulmia hakevia ajatuksia. Reflektiivisyys toimii yleisterminä toiminnoille, joilla yksilöt avaavat kokemuksiaan, joiden tarkoitus on johdattaa uuteen ja syvempään ymmärtämiseen. (Anttila 2006, 441.)

Toimintatutkimuksen keskeisenä piirteenä on pidetty sen yhteisöllisyyttä, sillä kaikki toiminnassa mukana olevat osallistuvat ja sitoutuvat yhdessä tutkimukseen. Toimintatutkimuksessa tutkittavat ovat aktiivisia subjekteja ja mukana tutkimus- tai muutosprosessissa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 42.) Stephen Kemmis on yhdistänyt yhteisöllisyyden sekä toimijan itsereflektion näkökulmat toimintatutkimukseen ja kutsuu tätä nimellä Participatory Action Research eli osallistava toimintatutkimus. Hänen mukaansa toimintatutkimus usein alkaa pienestä (yhden henkilön) aloitteesta, mutta jatkuu sekä laajenee suuremmaksi yhteiseksi hankkeeksi. (Aaltola & Valli 2007, 205–206.)

Osallistavan toimintatutkimukseen voidaan ajatella kuuluvan myös minun positio suhteessa kehittämistyöhön. Työsuhteeni Porin kaupungin nuorten työpajalla on alkanut huhtikuussa 2011 yksilövalmentaja -nimikkeellä. Kehittämistyön aikana olen toiminut starttivalmennuksen tukena yksilövalmennuksen työtehtävissä sosiaaliohjaajan roolissa. Toimintatutkimuksen periaatteita noudattaen tutkija ei ole ulkopuolinen havainnoija vaan osallis-

tuu kehittämiseen sekä vie prosessia eteenpäin. Siksi olen osallistunut kehittämistyöhön yhteistyössä muiden starttivalmennustiimiin kuuluvien työntekijöiden kanssa. Olen ollut päävastuussa kehittämistyön aineiston kasaamisesta ja sen vaiheiden etenemisen tiedottamisesta. Olen myöskin koonnut yhteen starttivalmennustiimin tuotokset tekemällä niistä yhteenvedot, jotka on käsitelty starttivalmennustiimin kesken syyskuussa 2014.

4.3 Fettermanin ja Adamsin valtaistava arviointi - empowerment evaluation

Käsite empowerment liittyy voimavarakeskeisyyden periaatteeseen, jossa toiminta perustuu tavoitteeseen ja osallistumiseen yksilön omaan elämänsä koskeviin toimintoihin sekä päätöksiin yksilön ja ympäristön ollessa vuorovaikutuksessa. Rostila (2001) määrittelee empowermentin olevan toimintavoiman kasvattamista yksilön valintojen ja sosiaalisen ympäristön väliseksi ihannelilaksi. Empowerment, valtaistaminen, edellyttää osallistumisen lisäksi vastaanottavaa yhteiskuntaa, eli siis sitä, että yksilön valinnat ja sosiaalisen ympäristön tarjoamat mahdollisuudet yhdistyvät parhaalla mahdollisella tavalla. (Rostila 2001, 41.)

David Fettermanin mukaan valtaistavalla arvioinnilla tarkoitetaan sitä, että arviointiin osallistuvien itseymmärrys lisääntyy ja valtaistuu. Tämä näkyy esimerkiksi vanhasta tavasta luopumisella tai muista kehittymisen esteistä vapautumisena sekä oman itsensä ja toisten uudelleen määrittämisenä ja ymmärtämisenä. Fettermanin valtaistava arviointi on tulkinnallista ja osallistavaa arviointia ja sen tarkoituksena on edistää kehittymistä sekä lisätä yksilön tai ryhmän itsemääräämisoikeutta. Valtaistumisnäkemys on demokraattinen, sillä kaikilla osallistuvilla on oikeus saada äänensä kuuluville ja sitä kautta heidän näkemykset ovat mukana muutoksen arvioimisessa ja toteuttamisessa. Prosessissa pyritään sitouttamaan ja vastuuttamaan osallisten ryhmää tavoitteiden saavuttamiseksi. Näiden lisäksi osallistuvilla on päätösvalta arvioinnin eri vaiheista. (Kivipelto 2008, 29–31.)

Robert Adamsin edustama valtaistava arviointi on avoimesti puolueellista, sillä siinä asetutaan selkeästi joidenkin ihmisryhmien puolelle. Adamsin mukaan valtaistaminen on henkilökohtainen, poliittinen ja yhteiskunnallinen prosessi, joka sisältää ymmärryksen laajenemisen ja vääristyneen tietoisuuden avaamisen ja toimintojen sarron ja epäoikeudenmukaisuuden poistamiseksi. Toiminnan arvioinnin lisäksi pyritään vahvistamaan heikompiensaisten tai vähemmän kuultujen ihmisten äänen esiin saamista. Ryhmään osallistuvat ihmiset itse suunnittelevat ja toteuttavat arvioinnin, jotta arvioinnin tavoitteet, yksilön, ryhmän tai yhteisön pääseminen vaikuttamaan asioihin ja olosuhteisiin, toteutuvat. (Kivipelto 2008, 29–32.)

Arviointitapojen valitseminen nousee sosiaalialan sisäisistä perusteluista, sillä arvioitavassa toiminnassa tulee huomioida sosiaalialan eettiset periaatteet sekä niiden edustamia arvoja. Kriittisen sosiaalityön näkökulmasta katsottuna työ on kohdistunut pitkään epäoikeudenmukaisuutta ja sortamista tuottavien rakenteiden muuttamiseen ja jopa purkamiseen, vaikka sortoa ja epäoikeudenmukaisuutta aiheuttavia tekijöitä ei tiedosteta. Brasilialainen pedagogi Paulo Freire korostaa, että kyse on vääristyneestä tietoisuudesta, sillä heikompiensaistat ovat tottuneet asemaansa eivätkä pysty toimimaan tilanteensa muuttamiseksi. (Kivipelto 2008, 22.)

Sosiaalialan perustehtävän, arvojen ja eettisten ohjeiden avulla tulee työntekijöiden arvioida työtään kriittisesti eikä pelätä tarttumista vaativiin tai monimutkaisiin tehtäviin. Arviointi tulee kohdistaa sortoa ja epäoikeudenmukaisuutta aiheuttaneisiin asioihin, vaikka niitä ei olisikaan tiedostettu tai niistä ei haluta puhua. Valtaistavaan arviointiin voidaan soveltaa Freiren teoriaa, jos halutaan saada esiin syitä ja seurauksia epäoikeudenmukaisuudesta tai sarrasta. Freireä soveltaen voidaan tuoda esiin sosiaalialan menetelmiä, jotka tuovat kriittiselle sosiaalityön periaatteille lisäarvoa. Valtaistavan ja osallistavan arvioinnin avulla on mahdollista tuottaa sellaista tietoa, joka kohdistuu sosiaalialan sisältä nouseviin tarpeisiin. Arvioinnin avulla voidaan tuottaa käytänteitä tai muuttaa olosuhteita ja rakenteita, joiden avulla voidaan vähentää tai jopa poistaa sosiaalisia ongelmia. (Kivipelto 2008, 22–23.)

Koska työpajalla tehtävä työ ja starttivalmennus ovat tiimityöskentelyä, on siinä osallisena olevien ihmisten mukaan ottaminen kehittämiseen tärkeää. Oman työn ymmärtäminen, työhön sitoutuminen ja työstä vastuunottaminen tuottavat lisäarvoa työn kehittymiselle. Starttivalmentajalle oman työn kehittämismahdollisuus on myös hänen työnsä arvokkuuden lisäämistä.

5 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN AINEISTONHANKINTA JA PROSESSINKUVAUS

Aineistonhankinta alkoi kesäkuussa 2014 tulevaisuusverstasryhmätapaamisella, jossa purettiin ennakkotehtäväksi annettu kirjallinen tehtävä. Ryhmä koostui kuudesta starttivalmentajasta, yhdestä yksilövalmentajasta sekä kahdesta etsivästä nuorisotyöntekijästä. Minun roolini oli lähinnä koota yhteen ryhmien tuotokset sekä herättää ja johtaa keskustelua. Ryhmän jäsenille oli annettu ennakkotehtävä, joka pohjautui keväällä 2014 toteutettuun Pre-Start -ryhmän mallintamiseen sekä sen kehittämiseen. Tarkoituksena oli se, että starttivalmennus menetelmään tuotaisiin Pre-Start -mallissa hyviksi koetut käytänteet ja kehitetään starttivalmennusta vastaamaan paremmin asiakkaiden tarpeisiin. Aineistonhankintamenetelmäksi valikoitui tulevaisuusverstas, joka on hyvä ja perusteltu menetelmä, sillä se kohdistuu koko työyhteisöön ja rohkaisee yhteisön jäseniä kertomaan omat subjektiiviset näkökulmansa.

Robert Jungk kehitti tulevaisuusverstas -menetelmän yhdessä saksalaisen kollegan Norbert Müllert kanssa 1950 – luvulla. Tulevaisuusverstas on menetelmä, jonka avulla ihmiset yhdessä hahmottavat mahdollisia ja toivottavia tulevaisuuden visioita nykyhetken ongelmista käsin ja selvittävät, millaisia mahdollisuuksia heillä on toteuttaa toivomiaan tulevaisuuksia. (Jungk & Müllert 1987, 1.)

Tulevaisuusverstastyöskentelyn päämääränä on kaikkien aiheesta kiinnostuneiden osallistujien mukaan saaminen tapahtumaketjuihin, joissa syntyy päätöksiä tulevaisuudesta. Yksittäisen ihmisen rohkeus olla mukana on tärkeää, sillä juuri hänen kokemuksensa ja niistä nousevat toiveet ovat tärkeitä tulevaisuuden muovaamisessa. (Jungk & Müllert 1987, 13.)

Tulevaisuusverstaas on siis työn kehittämisen menetelmä, jonka tavoitteena on työyhteisön aktivoiminen yhdessä kriittisesti arvioimaan vallitsevia olosuhteita sekä valmistamaan ehdotuksia toivottavasta tulevaisuudesta. Verstaas tarkoituksena on olla paikka, jossa hylätään annetut ajatus- ja käyttäytymistavat, mutta jossa kaikki osallistujat voivat vapaasti ilmasta vaatimuksensa suhteessa käsiteltävään asiaan. Idealaboratorioon tulevat ihmiset, joita koskettaa tietty epäkohta, ongelma tai haaste, joille yhdessä etsitään tulevaisuuteen suuntaavia ratkaisuja – ilman ennakkoehtoja. Tulevaisuusverstaassa ihmiset tuottavat yhdessä tehtyjä kehittämissuunnitelmia hankkeiden toteuttamiseksi. Tulevaisuusverstastyöskentelyssä erityistä on se, että siinä painotetaan kaikkien osallistumista ja, että siinä on mukana aina sekä menneisyys että tulevaisuus: menneisyyden suhde on selvitettävä ennen kuin on mahdollista mennä tulevaisuuteen. Menetelmässä yhdistyvät vallitsevan todellisuuden arvostelu, tulevaisuuden ideoiden sekä niiden yhdistämisen konkreettiseksi kehittämishankkeeksi. (Koumaki 2013.)

Syrjäytettyjen toiveiden hahmottaminen voi saada osallistujat haluamaan muutosta ja taisteluhaluun rutinoitumista vastaan. Onnistunut tulevaisuusverstaas tuo mukanaan hupia, vahvistaa osallistujien itseluottamusta ja saa osallistujille tunteen siitä, että heidän ajatuksensa ovat arvokkaita. (Jungk & Müllert 1987, 7.)

Tulevaisuusverstastyöskentelyssä on valmisteluvaihe sekä kolme verstaasvaihetta: ongelma-, mielikuvi- ja todellistamisvaihe. Tässä kehittämissuunnitelmien valmistamisvaihe jaettiin kahteen eri kertaan, joista ensimmäisellä pureuduttiin käytännön menetelmien ja ratkaisujen etsimiseen ja toi-

sella kerralla tehtiin toimintasuunnitelmat, jotta menetelmät ja ratkaisut vietäisiin käytäntöön.

Valmisteluvaiheessa valitaan teema sekä valmistellaan käytännön asiat; hankitaan paikka, paperirullia ja tusseja, sillä verstaajatteluun kuuluu se, että kaikki syntyvät ajatukset ja huomiot kirjataan muistiin kaikkien näkyville. (Jungk & Müllert 1987, 13–14.) Tulevaisuusverstaan valmisteluvaiheessa päätettiin teemasta, eli siitä, että osallistujat miettivät starttivalmennukseen liittyviä asioita oman työn näkökulmasta. Osallistujille annettiin suullinen tehtävänanto ennakkotehtävästä, joka koostui starttivalmentajan omista näkemyksistä sekä kehittämisideoista suhteessa starttivalmennukseen. Tehtävän tekemiseen oli aikaa kaksi viikkoa, sillä ensimmäiseen sovittuun tapaamiseen osa ei ollut tehtävää tehnyt. Toisella yrittämällä osa oli perehtynyt kiitettävästi aiheeseen ja pohtinut asiaa huolella sekä esittänyt ratkaisuja asioihin.

5.1 Ongelmavaihe

Tulevaisuusverstastyöskentelyn ongelmavaiheessa esitetään epätoivo, kaikki kielteiset näkökulmat sekä ongelmat, jotka liittyvät aiheeseen. Kaikki tämä kirjataan ylös ja luokitellaan aihepiireiksi. Tarkoituksena on löytää yhteiset lähtökohdat sen ongelman käsittelemiseksi, joka on osallistujat saanut saman pöydän ääreen. Osallistujat saavat tilaisuuden purkaa ahdistuksensa, oikeutetut suuttumuksensa samalla, kun he kohtaavat muiden epäilyksen. Näin luodaan kriittinen näkökulma kokonaistilanteeseen. (Jungk & Müllert 1987, 13–14, 64.)

Fettermanin valtaistava arviointi alkaa tehtävän tavoitteen (Mission) määrittelyllä, ja jatkuu sillä, että otetaan kantaa vallitsevaan tilanteeseen (Taking Stock) ja päätetään tulevaisuuden suunnitteluun (Planning for the Future). Valtaistavalla arvioinnilla tuetaan ihmisiä itse arvioimaan ja kehittämään projektejaan. Valtaistavan arvioinnin arviointisuunnitelman käynnis-

täjä vastaa tilanteen vetämisestä, aikatauluista, kirjaamisesta, tietojen julkisuudesta tai salassapidosta. Muutoin suunnittelun käynnistäjän rooli on mahdollisimman tasavertainen muiden osallisten kanssa. (Kivipelto 2008, 29–31.)

Kehittämistehtävä aloitettiin sillä, että kaikki starttivalmennuksen tiimiin kuuluvat saivat tuoda esiin omat ajatuksensa starttivalmennuksen puutteista ja epäkohdista. Kehittämideoita tai kritiikkiä esiin nousevista näkökulmista ei saanut kommentoida tässä vaiheessa. Puutteita ja epäkohtia sisältäviä asioita kirjattiin yhteensä 38.

Tämän jälkeen koottiin yhteen jokaisen starttivalmennustiimiin kuuluvan jäsenen ajatukset sekä yhdistämällä useita samankaltaisia puutoksia. Yhdistämisen jälkeen jäljelle jäivät epäkohdat kirjattiin ylös sellaisinaan:

- organisointi,
- vastuuhenkilön nimeäminen,
- perehdytys työtehtävään,
- yhteisvastuu työtehtävän tekemiselle,
- starttivalmennus omaksi ryhmäksi muun pajan sisälle vai ei?,
- yhteistyön tekeminen,
- ryhmänohjaustaidot,
- tavoitteellisuus, päämäärätietoisuus.

Tulevaisuusverstastyöskentelyyn sekä Fettermanin valtaistavaan osallistumiseen kuuluvat demokratia, joten tässä kohtaa tutkimusta oli luonnollista äänestää kolme tärkeintä ongelmaa. Äänestyksessä jokaisella oli käytössään kolme ääntä, jotka voi kaikki antaa mille tahansa aiheelle tai vaikka kaikki yhdelle aiheelle. Tarkoituksena oli nostaa esiin asiat, joihin tulee välittömästi perehtyä ja kehittää. Äänet jakautuivat seuraavasti: organisointi: 10 ääntä, yhteistyön tekeminen: 7 ääntä sekä tavoitteellisuus/päämäärätietoisuus: 5 ääntä. Nämä olivat siis ne aihealueet, joihin tällä kehittämistehtävällä pureuduttiin.

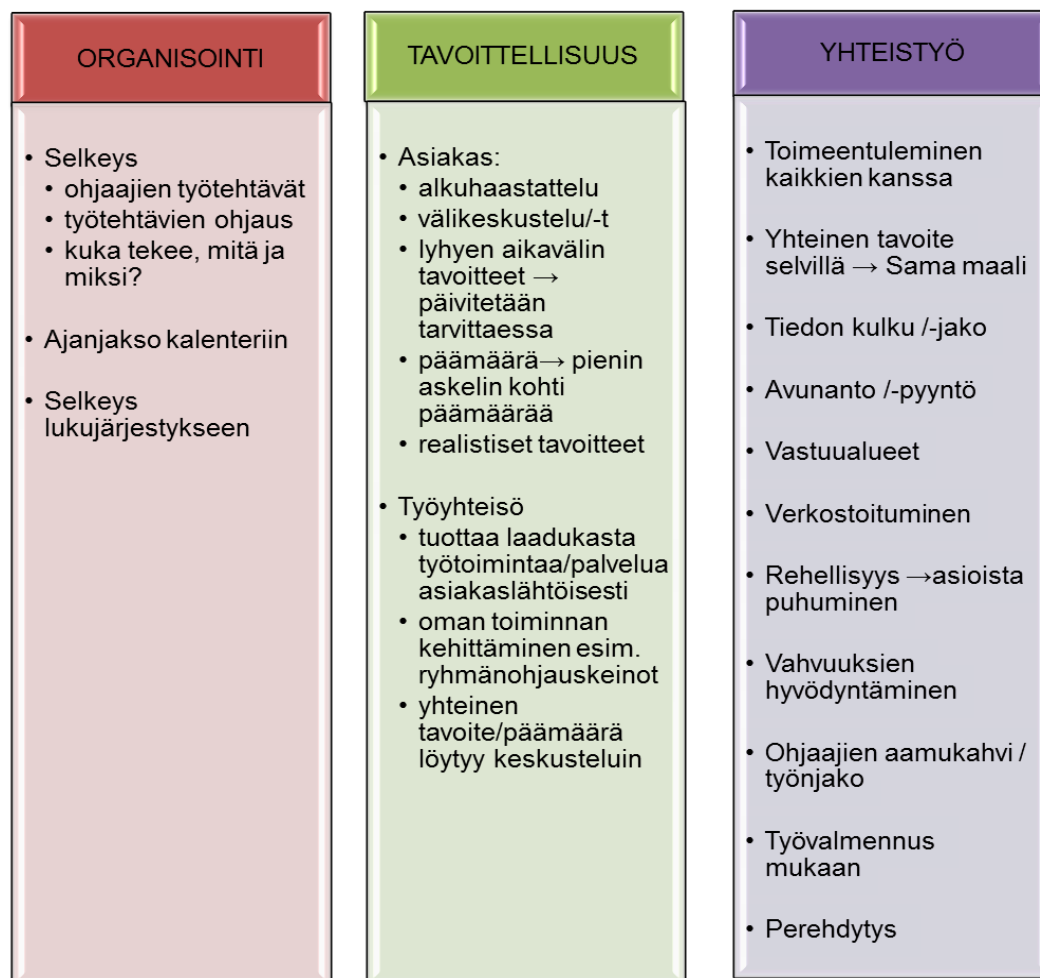
5.2 Mielikuvitusvaihe - Kehittämisehdotukset

Mielikuvitusvaiheen tavoitteena on nostaa esiin osallistujien toiveet. Tässä vaiheessa ei tarvitse välittää laeista, määräyksistä tai asiantuntijuudesta, osallistujat voivat ilmaista itseään nolostumatta, vaikka ne olisivatkin täysin mahdottomia. Tärkeintä on uskallus heittäytyä tilanteeseen. Näin luodaan kuva siitä tulevaisuudesta, jossa haluaisimme elää. Mielikuvitusvaiheessa tarkoituksena on vastata ongelmakohtiin ideoimalla ratkaisuja ja jopa unelmoimalla ideaalitalanteesta. Tavoitteena on nostaa ryhmien jäsenten kaikki mahdolliset toiveet. Mielikuvitusvaiheeseen ei kuulu minkäänlaisen kritiikin esittäminen kehittämisehdotuksiin. Tämä edellyttää avointa, spontaania ja joustavaa suhtautumista leikkimieliseen, rutinoituneita ajatus-
poja hylkivään toimintaan. Vapaat miellelyhtymät luovat haavemaailmoja, jotka realisoituvat hitaasti, mutta ovat loppujen lopuksi saavutettavissa. (Jungk & Müllert 1987, 75–76.)

Mielikuvitusvaiheessa voidaan käyttää erilaisia tapoja mielikuvituksen kehittämiseksi. Jungkin ja Müllertin (1987) mukaan tähänastinen elämämme, kasvatuksemme, koulutuksemme ja työmme on muokannut meistä estyneitä ja häiriintyneitä, meidän tuskin onnistuu noin vain heittäytyä fantasi-
oihin, irrottautua tottumuksistamme ja olla luovia. Siksi on tärkeää harjoitella mielikuvituksen löysäämistä. Aivorihi, brainstorming, on yksi mieliku-
vituksen harjoittelun välineistä, jossa lähestytään verstasongelman ratkai-
sua ottamalla huomioon kaikkien osallistujien spontaanit ehdotukset, jotka kootaan välittömästi yhteen kaikkien nähtäville. Toisten päähänpistojen kritisoiminen on kiellettyä. Osallistujien välillä tapahtuu intensiivistä ja vas-
tavuoroista oivalluksien ja mielikuvien välitystä, ja miellelyhtymiä nousee ja epätavallisia näkökulmia syntyy. (Jungk & Müllert 1987, 76–78.)

Tässä vaiheessa tiimin jäsenet jakaantuivat kolmeen kahden hengen ryhmään ja ryhmän tehtävänä oli antaa kehittämisehdotuksia kunkin ryhmän (organisointi, tavoitteellisuus ja yhteistyö) aiheeseen Ryhmät työskenteli-
vät hyvässä hengessä ja keskustelua saatiin aikaiseksi. Tämän jälkeen

ryhmät esittelivät tuotoksensa ja muut saivat esittää kysymyksiä ja kommentoida esityksiä sekä esittää omia näkemyksiään, jotka lisättiin aiheeseen (kuva 3).



Kuva 3. Starttivalmennuksen kehittäminen; mielikuvitusvaihe. 10.6.2014.

Organisointiryhmän mielikuvitusvaiheessa ohjaajien työtehtävät ovat selkeät ja on selvitetty, kuka tekee, mitä ja miksi. Työpajalla käytetään lukujärjestyksiä, josta selviää kuka työskentelee missä ja kenen kanssa. Lukujärjestys auttaisi sekä nuoria että työntekijöitä hahmottamaan päivää paremmin. Kalenteriin merkittävä ajanjakso tarkoittaa sitä, että starttivalmennuksen ryhmän toiminnot kirjataan selkeästi pajan kalenteriin, jossa on koko vuoden tapahtumat (myyjäiset, tapahtumat tms.).

Tavoitteellisuusryhmän mielikuvitusvaiheeseen kuuluivat asiakkaan alkuhaastatteluun sekä väliarviointiin panostetaan ja asiakkaan asettamiin tavoitteisiin kiinnitetään huomiota. Työyhteisön tavoitteena on yhdessä tuottaa laadukasta palvelua ja toimia asiakaslähtöisesti. Toiminnassa korostuu ratkaisukeskeisyys, kun asiakkaan päämäärään kiinnitetään erityistä huomiota. Tavoitteiden realisointi yhdessä asiakkaan kanssa on tärkeää, jotta pajajakso tuottaa onnistumisen kokemusta ja tavoitteeseen on mahdollista pyrkiä käytössä olevien resurssien puitteissa. Työyhteisön missio, strategia ja visio on kaikkien tietoisuudessa ja siihen pyritään kaikkien panostuksella. Myös pajan sisäisiä toimintoja kehitetään erilaisin menetelmin, kuten panostamalla ohjaajien ryhmänohjaustaitoihin erilaisin koulutuksin. Avoimelle keskustelulle annetaan aikaa ja tilaa, jotta perustehtävän toteuttaminen on mahdollista.

Yhteistyöryhmän mielikuvitusvaiheessa yhteistyötä lisätään selvittämällä pajan yhteinen tavoite ja yhteistyötaitoja painotetaan toiminnassa sekä pyritään tulemaan toimeen kaikkien työyhteisön jäsenten kanssa. Apua tarjotaan, pyydetään ja tarvittaessa vastaanotetaan. Yhteistyötahoihin verkostoidutaan, jotta ei tehtäisi päällekkäistä työtä. Porehdytykseen sekä tiedonkulkuun panostetaan ja tiedonjakamiseen kiinnitetään huomiota. Valmentajien vahvuuksia hyödynnetään, vastuualueita tarkennetaan sekä työnjakoa tehdään yhteisen aamukahvin äärellä. Yhteistyötä lisää rehellisyys ja se, että asioista puhutaan avoimesti. Työvalmennuksen mukaan saaminen starttivalmennuksen työnjakoon sekä muihin yhteisiin tilanteisiin on isossa roolissa yhteistyön lisäämiseksi.

5.3 Todellistamisvaihe 1 - Käytännön menetelmät ja ratkaisut

Todellistamisvaiheessa osallistujat palaavat nykytodellisuutteen, sen valtasuhteisiin, lakeihin ja määräyksiin ja siinä punnitaan kriittisesti mahdollisuuksia toteuttaa aloitteita ja etsitään vallitsevat esteet. Todellistamisvaiheessa etsitään ratkaisuvaihtoehtoja ja suunnitellaan toimintoja esteiden poistamiseksi. (Jungk & Müllert 1987, 14.)

Seuraavalla tapaamisella tiimin jäsenet jakaantuivat taas kolmeen ryhmään, tarkoituksena vaihtaa ryhmää, jossa oli viime tapaamisella ollut. Ryhmien (organisointi, tavoitteellisuus ja yhteistyö) tavoitteena oli löytää käytännön ratkaisuja sekä menetelmiä (kuva 4) edelliskerran tuotosten kehittämiseen.



Kuva 4. Starttivalmennuksen kehittäminen; todellistamisvaihe. 17.6.2014.

Tässä vaiheessa kehittämistä mukana oli tulevaisuusverstaan todellistamisvaiheelle ominaisia piirteitä, mutta kehittäminen muuttui myös osallistavaksi arvioinniksi, joka on siis Fettermanin kuvaamaa tulevaisuuden suunnittelua. Osallistuvassa arvioinnissa ryhmän osallisilla on päätösvalta sekä vastuu tavoitteiden saavuttamisessa.

Organisointiryhmän käytännön menetelmien pääkysymyksiksi nousivat kuka tekee ja mitä tekee? Kysymyksiin lähdettiin hakemaan vastauksia sellaisella selvityksellä, jossa kartoitetaan ohjaajien koulutus, vahvuudet, mielenkiinnon kohteet. Myös ohjaajien koulutuspäivät tulee olla säännöllisiä. Myös tässä ryhmässä painotettiin pajan kalenterivuoden käyttöönottamista, jotta ajanjaksot selkiytyisivät ja esimerkiksi joulumyyjäisiin osataan varautua ajoissa. Toiminnan organisoimiseksi pajan seinään kiinnitetään helposti muokattava lukujärjestys, jonka vastuuhenkilöt suunnittelevat. Ohjaustyöhön kiinnitetään huomiota siten, että MOOD-tyyliä käyttämiseen perehdytään ja ne otetaan käyttöön. Säännölliset palaverit työyhteisön kesken sekä verkostoitumien yhteistyötahoihin koettiin hyväksi käytännön menetelmäksi. Markkinointia ja tiedottamista erilaisin ajankohtaisin välinein (www-sivut ja Facebook-profiili) lisätään. Näillä käytännön ratkaisuilla saadaan pysyvyyttä ja toimivuutta sekä uskottavuutta toimintatapoihin. Asiakaslähtöisyys lisääntyy, kun palvelun ulkopuolisiin nuoriin kiinnitetään huomiota ja jatkopolkujen tekemiseen panostetaan ja niitä selkiytetään.

Tavoitteellisuusryhmän käytännön menetelmät olivat lähinnä sitä, miten tällä hetkellä pajalle tuleminen tapahtuu. Ryhmässä oli pohdittu ensimmäisen ryhmätapaamisen nostamia lisäkysymyksiä, ei niinkään käytännön muutoksia. Kuitenkin keskustelun pohjalta nousi muita hyviä menetelmiä, kuten etsivän nuorisotyön roolin selvittäminen suhteessa starttivalmenukseen, pajapolun päättymiseen tulisi kiinnittää huomiota sekä yhteisöllisyyden merkitystä lisätä koko työpajalla.

Yhteistyöryhmä ehdotti käytännön menetelmiksi starttivalmentajien yhteisen aamuhetken aloittamista, jolloin työnjakoa saadaan selkeämmäksi ja

tiedonkulkua parannettua. Sijaisjärjestelyihin päästään heti tarttumaan, kun havaitaan, keitä aamulla on paikalla. Työntekijöiden työkyvyn ylläpitoa lisäävää päivää toivottiin jo työyhteisön hyvinvoinnin vuoksi. Se myös lisäisi työyhteisön me-henkeä ja kaikilla on mahdollisuus tutustua toisiinsa. Myös nuorten ja työntekijöiden välille toivottiin yhteishengen lisäämistä. Tämä tapahtuisi pelaamisella joukkueittain esimerkiksi jalkapalloa, pesäpalloa tai tietovisalla. Yhteisöllisyys korostuu, kun kaikki tekevät tai edes osallistuvat toimintaan. Yhteisen rintaman selvittäminen kaikille pajalaisille niin nuorille kuin työntekijöillekin on tärkeää.

5.4 Todellistamisvaihe 2 - Toimintasuunnitelmat

Kun toteutettaviksi aiottuja tavoitteita on täsmennetty kehittämis- ja ratkaisuehdotuksiksi, voidaan luovasti ja mielikuvitukseksikaasti miettiä, kuinka niiden onnistumisen kannalta voidaan toimia. Toimintasuunnitelmat tai hankeluonnokset ovat hyviä menetelmiä, jos ne voidaan sijoittaa käytäntöön. Usein ajan puutteen vuoksi ne jäävät tekemättä. (Jungk & Müllert 1987, 89.)

Adamsin valtaistavaan arviointiin liittyy tiiviisti näkemys toiminnan syntyisestä ja siitä, että toiminnan kohde on sosiaalinen, yhteisöllinen tai yhteiskunnallinen toiminta, ilmiö tai asia eikä esimerkiksi toimijoiden sopeutumista vallitseviin olosuhteisiin. Mallissa oletetaan, että tietoisuuden kasvu lisää tarvetta tehdä ratkaisuja ja osallistujat alkavat itse oivaltaa asioita ja oivallukset taas johtavat tietoisuuden muuttumiseen. Arvioinnissa etsitään tapoja viedä ratkaisut toimintaan. Adamsin valtaistavassa arvioinnissa lopputulos voi olla jotain muuta, kuin mitä toiminnan alkaessa oli tarkoitus. (Kivipelto 2008, 29–34.)

Tässä kehittämistehtävässä aikaa oli järjestetty myös toimintasuunnitelmien tekemiselle sekä niiden käytäntöön viemiselle. Kolmannella tapaamisella osallistujat jakaantuivat taas kolmeen ryhmään tarkoituksena osallistua ryhmään (organisointi, tavoitteellisuus ja yhteistyö) jossa ei vielä ollut

ollut. Tällä kertaa ryhmien tarkoituksena oli tehdä konkreettinen toimintasuunnitelma (kuva 5) siitä, miten ko. osio tullaan käytännössä toteuttamaan.



Kuva 5. Starttivalmennuksen kehittäminen; todellistamisvaihe. 24.6.2014.

Organisointiryhmän toimintasuunnitelmaehdotuksena oli se, että starttivalmentajat tekevät lukujärjestyksen pajatoiminnan pohjaksi. Lukujärjestyksen tarkoituksena on se, että toiminnot tapahtuvat tietyinä päivinä tiettyyn aikaan. Lukujärjestyksestä selviää se, kuka valmentaja työskentelee missäkin pisteessä ja mitä pisteessä tehdään. Näin nuorelle on selkeämpää missä ja mitä tapahtuu, jos sattuu vaikka myöhästymään yhteisestä

päivän aloituksesta. Lukujärjestys tehdään kalenterikuukaudelle ja siinä pitäydytään ja jakson päättyessä kerätään palaute osallistujilta. Palautteet käsitellään valmentajien kesken ja niistä tehdään loppuyhteenveto. Työpajan internet- sivut sekä Facebook-profiili päivitetään ja niitä käytetään tiedottamisessa. Starttivalmennuspalaverit pidetään poikkeuksetta ja ne koetaan hyvänä informatiivisena välineenä. Kompassivalmennuksen palaveriin osallistuminen koettiin välttämättöminä, jotta kompassivalmennuksen tarjoamat palvelut (mm. korttikoulutukset ja ansioluettelon päivittäminen) olisivat myös starttivalmennuksen asiakkaiden saatavilla.

Tavoitteellisuusryhmän toteutussuunnitelma pitää sisällään yhteistyön valmentajien kesken niin alkuhaastattelussa kuin väliarvioinnissa. Alkuhaastatteluun osallistuu aina yksilövalmentaja sekä työ- ja/tai starttivalmentaja tai etsivä nuorisotyöntekijä, jos asiakas tulee etsivän nuorisotyön ohjaamana. Välikeskustelu pidetään aina kahden viikon jälkeen pajajakson aloittamisesta ja aikavälitavoitteita tarkennetaan. Pajajakson lopettamiseen keskitytään siten, että aina on mukana myös lähettävä tai vastaanottava taho, asiakkaan palveluohjauksen lisäämiseksi. Sähköiset asiakaspalautteet otetaan käyttöön uuden valmennuksen arvioinnin tuki (VAT) -järjestelmän avulla. Työpajan pelisäännöt tehdään yhteisesti ja niitä noudatetaan. Kaikki otetaan työyhteisön jäseniksi ja kaikilla on oma tehtävä.

Yhteistyöryhmän toimintasuunnitelmaan kuuluu niin ikään pajan pelisääntöjen tekeminen yhteisesti. Yhteistyö alkaa starttivalmentajien joka-aamuisella kahvihetkellä, jossa siis päivän tehtävät tuodaan esille. Toimintasuunnitelmassa ehdotettiin, että työyhteisölle järjestetään tyky-päivä ja jokainen ammattikunta (starttivalmentajat, yksilövalmentajat, työvalmentajat) yhdessä järjestävät oman tyky-päivän siten, miten itse katsoo parhaaksi. Valmentajien ja nuorten välinen kisailu katsottiin olevan hyvä ja kuuluvan toimintasuunnitelmaan. Kisapäivän järjestävät starttivalmentajat yhdessä nuorten kanssa. Valmentajat perehdytetään työpajan toimintamalleihin ja he tutustuvat ja oppivat jokaisen osaston perusasiat. Tämä

tapahtuu yhdistämällä startti- ja työvalmentajat mestari kisälli -ajattelulla siten, että vanhempi työntekijä opettaa nuorempaa.

Toimintasuunnitelmat saivat aikaan positiivista keskustelua ja kehittämisen tahto-tila nousi huomattavasti. Suurin osa tiimin jäsenistä koki, että heiltä löytyy jotakin annettavaa ja he kykenevät pohtimaan omaa työtään sekä kehittämään sitä tällaisella tavalla. Toimintasuunnitelmat koettiin realistisiksi sekä mahdollisiksi toteuttaa sen hetkisillä resursseilla. Tässä vaiheessa prosessia starttivalmentajia oli kaksi valmistunutta ja neljä ohjaaja-opiskelijaa.

5.5 Tiimivastaavan nimittäminen

Seuraava vaihe kehittämisessä oli tiimivastaavan nimittäminen ja hänen/heidän tehtävien määrittäminen. Tiimivastaavan nimeäminen tapahtui äänestämällä ja tiimivastaaviksi nousivat jo valmistuneet lähihoitajat. Tiimivastaavan tehtävistä keskusteltiin ja niitä kirjattiin ylös yhteisellä päätöksellä. Tiimivastaavan tehtäviksi määritettiin:

- lukujärjestyksen tekeminen ja päivittäminen,
- tapahtumakoordinaattorina toimiminen,
- kuntouttavan työtoiminnan seurantalomakkeiden täyttäminen,
- poissaolojen ilmoittaminen TE-toimistoon,
- starttivalmentajien lomalistan tekeminen,
- starttivalmentajien poissaolojen vastaanottaminen sekä
- jalkautuminen nuorten pariin.

Starttivalmennustiimin jäsenten ajatusten pohjalta sovittiin, että tehdään kaikkien starttivalmentajien osaamisesta sekä vahvuuksista kartoitus. Toinen tiimivastaavista toteutti kartoituksen käyttämällä pajalla käytössä olevaa väliarviointilomaketta. Lomakkeeseen hän oli lisännyt avoimia kysymyksiä harrastuksista, kiinnostuksen kohteista sekä omista kehittämistar-

peista, joita voitaisiin hyödyntää pajan lukujärjestystä tehtäessä. Tämän lisäksi sovittiin, että jokainen starttivalmentaja täytti väliarviointilomakkeen toisista starttivalmentajista. Tämä toteutettiin valmentajien pyynnöstä nimettömänä. Arviointilomakkeista tehtiin yhteenvedot, jotka käsiteltiin jokaisen starttivalmentajan kanssa erikseen kehityskeskustelun yhteydessä lokakuussa 2014.

6 TULOKSET

Muutostyöskentely kehittämistyön avulla löytyneiden ongelmakohtien korjaamiseen aloitettiin yhteisellä päätöksellä ja selkeällä työnjaolla. Se, miten yhteistyötä ja oman valmentajaroolin esille tuomista starttivalmentajat voisivat lisätä, alkoi sillä, että valmentajat tutustuttivat muut pajalaiset itseensä sekä itse tutustuivat koko pajaan ja muihin pajalaisiin. Tiimin jäsenten kanssa sovittiin, että jokainen ottaa yhden osa-alueen työpajasta, tutustuu siihen yhteisesti sovitulla tavalla ja tekee siitä kirjallisen tuotoksen, joka kootaan selkeäksi kokonaisuudeksi ja viedään työpajan www-sivuille, jotka kaipaavat päivitystä. Tarkoituksena siis oli, että yksi starttivalmentaja kohtaa ”vieraan” osaston työvalmentajan ja nuoret haastattelulla ja kokoaa ko. osaston nuorten ajatukset omasta työstään. Tämän jälkeen yhteisesti nimetty henkilö vie tuotokset www-sivuille. Sovittiin, että yhteinen kysymyksenasetteluhetki olisi 25.6.2014 ja valmiit tuotokset on kokoojalla 11.7.2014 mennessä. Tarkoituksena oli, että valmiit, päivitetty työpajan www-sivut esitetään työpajapäällikölle 14.7.2014. Näin ei tapahtunut, eikä www-sivuja ole päivitetty lokakuuhun 2014 mennessä. Myös lukujärjestyksen tekeminen on kesken, mutta monta luonnosta on ollut olemassa. Kuitenkaan sitä ei ole voitu viedä käytäntöön lähelle nuoria. Näin ollen lukujärjestystä ei ole, eikä toiminta siltä osin ole kovinkaan strukturoitunutta. Itsearviointilomakkeen avulla kerätyt valmentajan mielenkiinnon kohteita ei ole hyödynnetty lukujärjestyksen tekemisessä. Myöskään yhtään yhteistä tyky-päivää tai koko pajan peli-/kisapäivää ei

ole järjestetty, eikä aiheesta ole puhuttu kehittämistyön aloittamiseen jälkeen.

Starttivalmennuspalaveri maanantaisin on toimiva ja informatiivinen asiakaspalaveri, jossa asiakastapauksista ja valmennuksista keskustellaan asiallisesti ja rakentavasti. Asiakkaat käydään läpi ja keskustellaan valmennuksen edistymisestä, huolenaiheista tai muusta asiaan liittyvästä. Palaveri toimii sekä perehdytyksenä, työnohjauksena että vertaistukiryhmänä kaikille starttivalmennustiimiin kuuluville.

Starttivalmentajien yhteiset aamuhetket ovat toteutuneet kohtalaisesti. Kuitenkin viesti työnjaon ontumisesta kertoo se, että osa työntekijöistä ei oma-aloitteisesti tai pyydettyään kykene löytämään itselleen tehtävää. Poissaolot on suuri tekijä ryhmän toimimattomuudelle. Myöhästymiset, pitkät sairauslomat, koulutuksessa olemiset tai tehdyn kiireen taakse piiloutuminen ovat myös starttivalmennuksen kompastuskiviä. Tiimivastaavan äänestystilanteessa valittiin jo valmistuneet lähihoitajat tiiminvetäjiksi. Se, että oppisopimusopiskelijaa ei äänestetty vastuulliseen tehtävään, kertonee oppisopimusopiskelijoiden luottamuspula suhteessa omaan tai toisen osaamiseen sekä vastuunottamiskykyyn tai -haluun. Starttivalmennuksen tiimivastaavuus ei ole toteutunut, sillä tiimin jäsenet eivät ole toimineet sovitulla tavalla esimerkiksi poissaolojen ilmoittamisen kohdalla. Tiimivastaava ei tällöin pysty organisoimaan tai jakamaan työtehtäviä uudelleen.

Itsearviointilomakkeista voidaan päätellä, että niillä on lähinnä arvosteltu toista valmentajaa. Vaikka vastaaminen tehtiin nimettömänä, vastauksista pystyi erottamaan selkeästi ohjaajien väliset henkilökemat; en pidä tästä ihmisestä, joten hän ei mielestäni tee työtään hyvin. Vastauksista näkyi myös se, että jostakin työntekijästä pidetään, joten mitään kehittämisaluetta ei nähty hänellä olevan. Toisaalta itseään koskevan arvioinnin moni oli kokenut vaikeaksi, eikä mitään muuta kuin kehitettävää löytynyt. Arvioinnin tuomien lähtökohtien palauttaminen starttivalmentajalle kehityskes-

kustelussa on tärkeää, jotta valmentaja saa mahdollisuuden perustella vastauksiaan sekä omia näkemyksiään.

Ratkaisuehdotukset, joita kehittämistyö nosti esiin, löytyivät, mutta niiden käytäntöön vieminen osoittautui erittäin haasteelliseksi. Kukaan kehittämisprosessiin osallistuneista ei ottanut vastuuta ratkaisuehdotuksien loppuun viemiselle, vaikka vastualueet jaettiin ja toimintasuunnitelmat aika-aulutettiin. Vaikka tiimivastaavuus demokraattisesti äänestettiin, on käytännön työ osoittanut sen, että tiimivastaavalla ei ole resursseja lähteä vastaamaan koko tiimin työskentelyn toimivuudesta. Starttivalmennuspa-laveri on toimiva ja selkeästi toteutettu ratkaisu, jossa vetäjänä on työpajan vakituinen yksilövalmentaja.

Tämän kehittämistehtävän kolmesta tavoitteesta saavutettiin kaksi: starttivalmennuksen ongelmakohdat löytyivät ja niihin löydettiin ratkaisuehdotuksia. Kolmas tavoite oli selkeän toimintamallin tuottaminen, joka ei tässä kehittämistyössä toteutunut. Starttivalmennuksen toimintamalli tulee olla mallinnettu ja siksi Porin nuorten työpaja on hakenut mukaan Startti parempaan elämään –juurruttamishankkeeseen. Kehittämistyö jatkuu tämän kehittämistehtävän jälkeen, vaikka Porin nuorten työpajaa ei valtakunnalliseen kehittämistyöhön mukaan valittaisikaan.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Starttivalmennuksessa starttivalmentaja-nimikkeellä työskenteli Porin työpajalla syksyllä 2014 neljä oppisopimusopiskelijaa sekä kaksi valmistunutta lähihoitajaa. Lähtökohtaisesti kaikilla työpajan valmentajilla on mahdollisuus muokata omaa tehtäväänsä tilanteen, oman ammatillisen osaamisen sekä oman persoonan mukaisesti, kunhan se vain on toimivaa, toiminnallista sekä asiakasta eteenpäin vievää toimintaa. Kehittämistehtävä antoi starttivalmentajille mahdollisuuden osallistua oman työn kehittämiseen.

Alkuinnostuksen jälkeen olimme edelleen samanlaisten kysymysten äärelä, kuin ennen kehittämistyön aloittamista. Tämän kehittämistehtävän tuloksista voidaan todeta, että suurin osa löydettyistä ratkaisuista jäi viemättä käytäntöön tuntemattomasta syystä. Osa työntekijöistä on sitoutunut omaan työhönsä ja haluavat sitä kehittää, mutta voimavarat käytännön työn muuttamiseen ovat rajalliset. Rohkeus alkaa tehdä jotain uutta ja erilaista puuttuvat, sillä se on työkuulttuurin normien vastaista. Suomalaisen työkuulttuurin ei kuulu oman työn kehittäminen vaan käskyt ja ohjeet tulevat perinteisesti työnjohdolta. Työpajalla tämä on hyvinkin häilyvää, sillä selkeitä ohjeita ei aina ole, eikä kukaan välttämättä ole aiemmin asiaa tehnyt. Rohkeus sekä kokeilut ovat avainasemassa työpajahenkilöstön työskentelyssä. Ei kaiken tarvitse aina onnistua, ollakseen tuloksellista työskentelyä.

Onko työn ja opintojen yhdistäminen liian vaikeaa? Oppisopimus on työsuhteeseen perustuvaa ammatillista opiskelua, jota täydennetään oppilaitoksen teoriaopinnoilla. Työsopimus velvoittaa työntekijän sitoutumaan työnantajan määräämään työhön tietyksi ajaksi ja siitä työntekijä saa korvauksen. Työaika on työnantajan omistamaa aikaa ja opiskelija opiskelee omalla ajallaan teoriaopinnot, joita kyseisessä käytännön työssä tarvitsee. Oppisopimusopiskelu on näyttötutkintoperusteista ja näyttöjä tehdäänkin työpajalla suhteellisen usein. Onko oppisopimusopiskelijan motiivi opiskella oppisopimuksessa vain opiskelijakeskeinen ja tavoitteena ainoastaan valmistua määräaikaan mennessä tavalla tai toisella. Tarkoitan sitä, että opiskelijan motivaatio ei niinkään ole oman työn kehittämisessä, sillä hän ei siitä saa opintoihinsa lisäarvoa. Pitäisikö koulutuksen järjestäjän huomioida enemmän työyhteisöön liittymistä sekä siihen kuulumista näyttötutkintojärjestelmän osana? Jos näyttötutkinnon osana olisivat työyhteisötaidot sekä oman työn kehittäminen, voisi opiskelijan motivaatio suhteessa oman työn kehittämiseen nousta. Voiko kuitenkin olla niin, että perusopintoja suorittamassa oleva henkilö tarvitsee henkilökohtaista ohjausta sekä selkeää ja yksinkertaista työtehtävää selvittääkseen työstä ja opinnoista kunnialla? Onko työpajalla työskentely ja siihen liittyvä epäselkeys liian vaikeaa?

Valmentajan motivointi työtehtävään ei voi eikä saa olla keskiössä työpajamaailmassa. Käytäntö Porin nuorten työpajalla on osoittanut sen, että se tekee kuka ehtii tai viitsii. Selvää on, että työpajan työntekijän tulee olla kiinnostunut tekemästään työstään sekä heittäytyä tilanteisiin tilanteen vaatimalla tavalla. Joidenkin ohjaaja-opiskelijoiden motivaatio työskennellä työpajalla on havaintojen perusteella kyseenalaista. Tämä näkyy siten, että palavereissa nukutaan, syödään pullaa tai tehdään ristikkoja, eikä huomauttamisesta huolimatta ymmärretä oman käytöksen tuomaa viestiä muille. Poissaoloista ei ilmoiteta, eikä olla kiinnostuneita siitä, mitä poissaolon jälkeen työpaikalla on tapahtunut. Opiskelijoilla ei riitä ammattitaito tai rohkeus kohdata vaikeita asiakkuuksia. Työpajavalmennus perustuu valmentajan oman persoonan käyttöön ja omien vahvuuksien kautta työskentelyyn. Ohjaaja-opiskelijalla, jolla ei ole aikaisempaa työkokemusta tai persoonallista vahvuutta kohdata asiakkaita inhimillisellä tavalla, on todennäköisesti vaikeuksia kyetä asiakkaita valmentamaan. Onko oppisopimusopiskelijan ammatillinen itsetunto kehitettävissä?

Työpajatyön perustana olevan tiedon hallinnassa työntekijän tulee ymmärtää oman alan teorian suhde käytäntöön, mutta myös vallitsevat sosiaali- ja terveysalan keskeiset lait ja asetukset (mm. lastensuojelulaki (2007/417), henkilötietolaki (1999/523)) sekä toimia niiden mukaisesti. Tämä turvaa sekä työntekijää, että asiakasta. Työntekijän tulee osata hakea tietoa itsenäisesti sekä selvittää kohtalaisesti ongelmatilanteista. Työpajatyöskentely vaatii itsenäistä päätöksen tekoa, joten tiedon hallinta on merkittävässä roolissa.

Työpajalla työskentelevän työpaja-ammattilaisen tulee huomioida kaikessa työskentelyssä asiakaslähtöisyys, yhteisöllisyys sekä ratkaisukeskeisyys. Työpajan työ- ja toimintatapoihin tulee perehtyä sekä toimia niiden mukaisesti oman persoonan rajoissa. Työprosessin hallintaan kuuluu kyky huomioida asiakkaan tiedot ja taidot sekä edistää niiden karttumista erilaisin menetelmin. Tässä korostuu MOOD-tyylien tunnistaminen sekä niiden soveltaminen käytännön tilanteissa. Verkostoyhteistyö sekä moniammatill-

sen tiimin jäsenenä toimiminen sekä niiden ymmärtäminen palveluohjauksen kannalta ovat erittäin tärkeitä työmenetelmien hallintaa.

Työpajatyöskentelyn avaintaitoina voidaan pitää ammatillista toimintaa sekä ammattieettistä toimintaa, itsenäistä työskentelytaitoa ja omaaloitteisuutta. Työpajan työntekijän tulee kyetä ottamaan palautetta vastaan sekä työyhteisöltä että nuorilta. Tämä korostuu varsinkin opiskelijoiden kohdalla, joilla ei ammatillisuuden tuomaa varmuutta vielä ole. Kiinnostus tekemää työtä kohtaan, oma asenne sekä tahtotila kehittää sitä sekä omaa osaamistaan on työpajatyöskentelyn ydin.

Muutoksen sietäminen ja hyväksyminen sekä muutoksessa toimiminen ovat mielestäni edellytyksiä hyvälle työnteolle. Hyvinvointialalla jatkuva uudistuminen ja oppiminen ovat myös edellytyksiä hyvälle työnteolle ja tulokselle. Ammatillinen kunto eli motivaatio ja osaaminen ovat pohjana kyvyille pärjätä ja edetä omalla työuralla. Työ tulee tasapainottaa muiden elämänalueiden kanssa parhaalla mahdollisella tavalla. (Sydänmaanlakka 2006, 227.) Ihmisen suorituskyvyn ja innovatiivisuuden perusta on psyykinen ja fyysinen hyvinvointi. Uupunut ihminen ei pysty kuin minimisuorituksiin eikä väsyneenä synny luovia tai innovatiivisia ratkaisuja. Työuupumus on todellinen ongelma työelämässä ja se ilmenee esimerkiksi kyynisyytenä ja ammatillisen itsetunnon heikkenemisenä. (Viitala 2008, 105.)

Sosiaalialan ammattieettisyyden tulee perustua lakiin, joka ei kuitenkaan ole sama asia kuin oikeudenmukaisuus. Ammattilaisten tulee noudattaa lakia kaikissa päätöksentekoa vaativissa asioissa, mutta eettisyys tuo työhön soveltamismahdollisuuksia esimerkiksi arkisiin ihmissuhdetyön kysymyksiin. Sosiaalialan työssä on paljon säädettyjä lakeja ja asetuksia, jotka turvaavat sekä asiakkaan oikeuksien toteutumista että ammattilaisen työskentelyä. Sosiaalialaan kuuluu olennaisesti työskentely eettisesti vastuullisilla sekä haavoittuvilla alueilla. Koulutus turvaa sosiaalialan toimijoita ammatillisissa kysymyksissä ja nojautuu arvoihin, joissa sosiaalinen oikeudenmukaisuus, ihmisoikeudet sekä ihmisarvo ovat keskiössä. (Pehkonen & Väänänen-Fomin 2011, 69).

Osaaminen ei ole osa persoonallisuutta tai luonteenpiirre vaan se on oppimisprosessin tulos. Osaaminen on uuden oppimista ja vanhan poisoppimista eli sitä voidaan kehittää ja opetella. Osaaminen ei ole pelkkää tietoa ja taitoa, vaan se muodostuu tiedoista, taidoista, asenteista, kokemuksista ja kontakteista. Tiedon ja taidon lisäksi osaamiseen kuuluu asenne ja motivaatio käyttää omia taitojaan. Osaamisen siirtäminen toimintaan on tärkeää; vasta kun sovelletaan toiminta käytäntöön, voidaan puhua todellisesta osaamisesta. Osaaminen on aina nähtävä suhteessa saavutettuihin tuloksiin. (Sydänmaanlakka 2006, 86–87, 151.) Oman persoonan käyttö on edellytys sosiaali- ja terveysalalla työskentelylle. Jotta työntekijä pystyy käyttämään persoonaansa parhaalla mahdollisella tavalla, tulee hänen olla ”sinut” itsensä kanssa, omata vahva itsetunto ja itsensä tuntemus sekä olla rohkeasti ammatillinen ja ammattilainen.

Sydänmaanlakan (2006) mukaan itsensä johtaminen on oman tietoisuuden laajaa, syvällistä ja käytännönläheistä kehittämistä. Se on myös itseensä kohdistuva vaikuttamis- ja oppimisprosessi, jossa kehoa, mieltä, tunteita sekä arvoja ohjataan itsereflektion avulla. Itsetutkiskelu ja reflektointi edellyttävät oman ajattelutavan muuttamista tietoisuuden tasolla. Uudistuminen edellyttää itseluottamusta ja sitä, että uskaltaa mennä oman mukavuusalueen ulkopuolelle ja ottaa riskejä. Ihmisen on uskallettava antaa itselleen lupa epäonnistua ja tehdä virheitä – vain silloin ihminen kykenee todella oppimaan jotakin uutta. (Sydänmaanlakka 2006, 32–34.)

8 LOPUKSI

Opetusministeriön antaman päätöksen (Dnro 17/600/2006) nuorten työpajatoiminnan yleisistä periaatteista ja suosituksista mukaan nuorten työpajatoiminta toteuttaa varhaisen puuttumisen ja yhteisöllisyyden periaatteita, soveltaa tekemällä oppimisen ja motivoinnin menetelmiä. Työpajatoiminnassa hyödynnetään eri alojen erityisosaamista niin, että niistä kootaan

nuoren tavoitteita vastaava palvelukokonaisuus. Pitkäjänteisen ja tulokselisen työpajatoiminnan edellytys on ammatillisesti osaava henkilökunta, vakituudessa työsuhteessa työskentelevä henkilö, jolla on mahdollisuus vaikuttaa ja suunnitella työn sisältöjä.

Porin kaupungin nuorten työpajatoiminta perustuu Porin kaupungin, Opetus- ja Kulttuuriministeriön sekä Elinkeino- liikenne- ja ympäristökeskuksen (ELY-keskus) vuosittaiseen rahoitukseen ja rahoituksen vähentyessä työpajahenkilökunnan määrän väheneminen on aina uhan alla. Koska työpajan starttivalmennuksen starttivalmentajien työsuhteet ovat määräaikaista ja aina palkkatukeen sidottuja, on se aina myös uhka starttivalmennuksen toimivuudelle. Työsuhteet alkavat eri aikaan, ovat eripituisia ja opiskelijat ovat eri tasolla ammatillisen osaamisen alueella. Rahoitukseen liittyvä vuosittainen epämääräisyys on kaikille osapuolille haaste, mutta todennäköisesti, ja valitettavasti, myös pysyvä malli. Rahoittajan asettamat tavoitteet ja vaatimukset eivät ole tasapainossa itse rahoituksen määrään, sillä asiakkuuksien määrä kasvaa, mutta henkilökunnan määrä pysyy samana, jollei jopa vähene. Varmaa on se, että starttivalmennuksen asiakkaat tulevat olemaan entistä haastavimpia ja asiakasmäärät nousevat. Vuoden 2015 alusta voimaan astuu palkkatukiudistus, jossa hallitus esittää, että jo 300 päivää työttömyyden perusteella maksettavaa työmarkkinatukea saanut henkilö on pitkäaikaistyötön. Tällä hetkellä pitkäaikaistyöttömyyden raja on ollut 500 päivää työttömyyden perusteella maksettu työmarkkinatuki. Työmarkkinatuen rahoitusvastuuta koskevaa työttömyysturvalain 14 luvun 3 a §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että kunnat maksaisivat työttömyysaikaisesta työmarkkinatuesta puolet niiden henkilöiden osalta, jotka saisivat työmarkkinatukea työttömyyden perusteella 300 päivää. (Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivut 2014 b, 22-23.)

Työpajan muuntautumiskyky ja joustavuus sekä yksilöllinen palveluohjaus ovat joiltakin osin erinomaista. Muuntautumiskyky näkyy sillä, että asiakkaiden tarpeisiin kyetään vastaamaan ja heille voidaan luoda realistisia jatkopolkuja palveluohjauksen keinoin. Porin nuorten työpaja on ollut muutosessa fyysisten tilojen muuttumisen vuoksi kolme vuotta, mutta silti toi-

minnot ovat pysyneet käynnissä. Muutokseen on sopeuduttu. Kuitenkin ylhäältä alaspäin ohjautuvat säädökset ohjaavat toimintaamme, eikä liikumavaraa juuri ole (vrt. rahoituksen epävarmuus). Myös muuttuvat työvoimahallinnon linjaukset, jotka eivät aina tavoita ruohonjuurella toimivia, tekevät työskentelystä haasteellista. Asiakkaat eivät ymmärrä muuttuvia byrokraattisia kiemuroita, eikä niitä ymmärrä tänä päivänä kaikki korkeasti koulutetut työntekijäkään.

Vaikka pystyn tarkastelemaan asiaa pelkästään paikallisella tasolla, koen olevani aiheen asiantuntija. Työssäni tapaan päivittäin asiakkaita, joiden kohdalla nuorisotakuu ei ole toteutunut, eikä tule lähiaikoinakaan toteutumaan. Syy tähän on resurssipula. Kunnilla ei ole riittävästi rahaa eikä aikaa suunnitella nuorisotakuuta ja panostaa siihen, jotta se toimisi parhaalla mahdollisella tavalla. Ehkä nuorisotakuun toteutuminen onnistuu vasta vuosien kuluttua ja tuo meille sellaista yhteiskunnallista vaikuttavuutta, jota tarvitsemme. Sosiaalialan palveluohjaus on tärkeää, sillä työtä ei voi rajata koskevan pelkästään omaa hallinnonala, vaan meidän tulee kohdata ihminen ja ohjata hänet hänelle tarkoituksenmukaisen palvelun piiriin. Tässä yhteydessä verkostoyhteistyö sekä paikallisen palvelujärjestelmän tuntemus korostuvat ja on merkittävässä roolissa palveluohjauksessa. Yhteinen vuorovaikutus ja etenkin tahtotila aikaansaa suuria asioita, jos me niin haluamme. Muutosprosessin vaiheet ovat nuorisotakuun toteutumiselle alkutekijöissä. Muutostarve on hyväksytty, yhteinen näkemys on todennettu ja muutosvoimaa on olemassa, mutta ensimmäiset toimenpiteet ja ankkurointi on toteutettu heikosti. Haluttua vaikuttavuutta saati käytännön toimivuutta ei tosiasialla, toistaiseksi, ole tapahtunut.

Näyttää siltä, että sosiaalialan työntekijät ovat jatkuvassa prässissä ja joutuvat selvittämään joskus itselleenkin käsittämättömiä byrokraattisia kiemuroita asiakkaille. Todennäköisesti se jatkuu myös tulevaisuudessa, sillä byrokraattinen päätöksenteko ei ainakaan tällä hetkellä näytä helpottuvan. Tarkoitan siis tilanteita, jossa ylhäältä alaspäin suunnataan vaikeasti ymmärrettäviä säädöksiä ja toimintatapoja. Tällä toiminnalla saadaan sekä asiakkaat, että työntekijät kokemaan itsensä typeriksi. Byrokratia siis ty-

perryttää kansalaiset. Tällä tarkoitan esimerkiksi nuoren palkkatukioikeutta, joka nuorelle annetaan, mutta todellisuudessa nuori ei voi sitä käyttää. Tämänhetkinen tilanne on se, että kaupungin työllistämismäärärahat ovat loppu, joten nuoria, vastavalmistuneita ei nuorisotakuunkaan perusteella voida työllistää koulutusta vastaaviin tehtäviin nuorten työpajalle. Minne nuoret, vastavalmistuneet ohjataan, jos ei töihin?

Sosiaalialan työ on tänä päivänä vaikeaa ja yhteistyö selviytymisestä alati kamppailevien toimijoiden kanssa haaste. Kaikilla on kiire, liikaa töitä, mitoitukset eivät toimi, paha olo, tehtäviä hoitaa sijaisen sijainen eikä kukaan auta. Kukaan hoitaa omansa, eivätkä toimijat keskustele avoimesti keskenään. Asiakasomistajuus kukoistaa, kun yksikköjen tilastot niin vaativat. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian ammattieettiset ohjeet eivät toteudu. Laatu kärsii, kun tuloksellisuutta tavoitellaan kiireessä.

Sosiaalialan työssä ammattieettisyys merkitsee ennen kaikkea halua ja kykyä nähdä ja kuulla erilaisia vaihtoehtoja sekä halua ja kykyä mahdollistaa asiakkaan osallistumien. Ammattietiikka ohjaa työntekijää tekemään valintoja kaikessa sosiaalialan työssä. Ammatilaisen tulee kyetä pohtimaan ja kyseenalaistamaan omaa toimintaansa ja päätöksentekoaan sekä niiden vaikutuksia suhteessa oikeudenmukaisuuteen. Sosiaalialan korkeasti koulutettujen ammattijärjestö Talentian ammattieettiset ohjeet alkavat Riitta Granfeltin lauseella ”Sosiaalityö yhteiskuntapoliittisena toimintana ei ole paljonkaan arvoista, ellei sen tekijöillä ole rohkeutta asettua niiden ihmisten puolelle, jotka eivät voi puolustaa elinoikeuttaan suorituksilla, selviytymisellä tai kunniallisella elämäntavalla”. (Talentian ammattieettiset ohjeet 4-6.)

Tässä kiteytyy Paulo Freiren ajatus sorrettujen äänen vaimentamisesta. Sosiaalityö on kasvanut humaaneista ja demokraattisista ihanteista ja sen arvot ovat perustuneet tasa-arvon ja ihmisarvon kunnioitukseen. Sosiaalityössä on pyritty ihmisten tarpeiden tyydyttämiseen sekä inhimillisten mahdollisuuksien kehittämiseen. Toimintana sosiaalityö perustuu ihmiso-

keuksien ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kunnioittamiseen. Tästä sosiaalityön kansainvälisestä määritelmästä on koottu kansalliset ja kansainväliset sosiaalityön eettiset ohjeet. Ammatillisen sosiaalityön tärkein lähtökohta onkin eettisen vastuunottaminen, erilaisten arvojen sekä normien tiedostaminen sekä tietoisuus omista arvoista. (Rostila 2001, 23.)

”Se, mitä kannattaa tehdä ja mikä nyt tuntuu oikealta, ei välttämättä olekaan enää muutaman vuoden päästä oikeata”. Maailma muuttuu ja tieto lisääntyy, työmenetelmät kehittyvät, mutta ajassa on pysyttävä. Sosiaalialan työ on muutostyötä, jonka tavoitteena on saada aikaan muutosta ihmisen elämässä. Myös sosiaalialan työssä kohdattavat ilmiöt muuttuvat koko ajan. Yhteiskuntamme muuttuu kokoajan, joka lisää haastetta muutostyön saralla. Sosiaalialalla havaitaan konkreettisesti se, kuinka suuret muutokset mullistavat yksittäisten ihmisten ja ihmisryhmien elämän ja kuinka vaikeata selviytyminen hyvinvointivaltiossa on. On haasteellista ja jopa vaikeaa olla ristiriitatilanteessa, joka ei koskaan poistu. Vaikeiden asioiden pohtiminen ei koskaan lopu. (Aho 1999, 12–13.)

Kaikille osapuolille olisi helpotus, jos alkaisimme puhua oikeista asioista niiden oikeilla nimillä. Näin kehottavat Tuija Kotiranta ja Anne Valppu-Vanhainen julkaisussa *Arvoa! – näkemyksiä eriarvoistuvasta Suomesta* (2010). He päättävät kirjoituksensa Presidentti Paasikiven antamaan tunnuslauseeseen: tosiasioiden tunnustaminen on kaiken viisauden alku. (Kotiranta & Valppu-Vanhainen 2010, 30.)

Työpajatoiminnan ja starttivalmennuksen edellytyksenä on muuntautumiskyky ja joustavuus. Ylhäältä alaspäin annetut säännöt ja raamit muuttavat totuttuja käytäntöjä ja pajan tulee kyetä kokonaisuudessaan vastata muutoksen tuomiin tarpeisiin. Tämä vaatii henkilökunnalta jatkuvaa muuntautumista, joustoa sekä sopeutumiskykyä. Työpajalla on syntynyt oma kulttuuri ja tapa tehdä työtä nuorten kanssa ja työskentelytapa on muotoutunut pitkällä aikavälillä ja monien persoonien lopputuloksena. Hyvät tavat ja syntyneet menetelmät muuttuvat ja kehittyvät ja niiden lopputuloksena on syntynyt myös Porin kaupungin nuorten työpajan starttivalmennus.

LÄHTEET

- Aaltola, J. & Valli, R. 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle. 2.painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Aho, P. 1999. Haasteet ja asiantuntijuus sosiaalialan työssä. 1. painos. Helsinki: WSOY.
- Anttila, P. 2006. Tutkiva toiminta ja Ilmaisu, Teos, Tekeminen. 2. painos, 2006. Hamina: Akatiimi Oy.
- Coghlan, D. & Brannick, T. 2014. Doing action research in your own organization. 4th Edition. London: SAGE.
- Freire, P. Tomperi, T. (toim.) 2005. Sorrettujen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.
- Hassinen, M. 2004. Starttipaja Aapinen. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.
- Henkilötietolaki 22.4.1999/523. Viitattu 13.9.2014.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990523>
- Hilpinen, K., Huuromonen, S., Kivirinta, J. & Välimaa A. (toim.) 2012. Startti parempaan elämään – starttivalmennuksen perusteet. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys.
- Hämäläinen, T. & Palo, S. 2014. Työpajapedagogiikka – valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.
- Ihalainen, J & Kettunen, T. 2009. Turvaverkko vai trampoliini. Sosiaaliturvan mahdollisuudet. Helsinki: WSOY.
- Jungk, R & Müllert, N.R. 1987. Tulevaisuusverstaat. Käsikirja demokratian elvyttämisen mahdollisuuksista. Helsinki: Helsingin Yliopiston Ylioppilaskunta, Kansan Sivistystyön Liitto ja Ruohonjuuri Oy.
- Juntunen, S. 2012. Opinnollistaminen työpajaympäristössä. HUMAK. Viitattu 20.10.2014.
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/44995/Opinnollistaminen%20tyopajaymparistossa.pdf?sequence=1>
- Järvelä S., Joutsu E., Koskela V. & Natri T. 2005. Starttivalmennus – taiteen tekemisen keinoin kohti elämää. Tampere: Valtakunnallinen työpajayhdistys & Silta-Valmennusyhdistys.
- Karisto, A., Takala, P. & Haapola, I., 1997. Matkalla Nykyaikaan 1.-5. painos, 2009. Helsinki: WSOY.

Kivipelto, M. 2008. Osallistava ja valtaistava arviointi. Johdatus periaatteisiin ja käytäntöihin. Stakesin työpapereita 17/2008 Helsinki: Stakes.

Koivumäki, R. 2013. Tulevaisuusverstaas työn kehittämisen menetelmänä. Luento Satakunnan ammattikorkeakoulu. Pori.

Koskinen, K. & Hautaluoma, M. (toim.) 2009. Valmennuksessa erilainen oppija - välineitä työ- ja yksilövalmennukseen. Tampere: Valtakunnallinen työpajayhdistys.

Kotiranta, T & Valppu-Vanhainen, A. 2010. Lopetettaisiinko työttömien huijaaminen? Voidaanko aktivoinnilla saada aikaan työmarkkinoille johtavia tuloksia? Teoksessa A. Välimaa & M. Hautaluoma (toim.) Arvoa! – näkemyksiä eriarvoistuvasta Suomesta. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys, s. 29–30.

Kunnallinen yleinen työ- ja virkaehtosopimus 2014-2016. Viitattu 11.11.2014. s. 161. <http://flash.kuntatyonantajat.fi/kvtes-2014-2016/html/#162>

Kuula, A. 2006. Toimintatutkimus. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto, Viitattu 25.9.2014. s. 41-42. http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv_pdf/KvaliMOTV.pdf

Opetusministeriön päätös Dnro 17/600/2006. Nuorten työpajatoiminnan yleiset perusteet ja suositukset. Viitattu 30.9.2014. http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen_kohteet_ja_rahoytys/tyoepajat/Liitteet/OPM_paatos_25102006.pdf

Pehkonen, A. & Väänänen-Fomin, M. (toim.) 2011. Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Pekkala, T. (toim.) 2012. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet – 2000-luvun työpajojen palvelut ja menetelmät. 7. painos. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Raha-automaattiyhdistyksen tuella.

Rostila, I. 2001. Tavoitelähtöinen sosiaalityö – voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 17.1.2014. s. 42. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>

Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Helsinki: Talentum.

Talentia. Ammattieettiset ohjeet. 2014. Viitattu 12.6.2014. http://www.talentia.fi/files/558/Etiikkaopas_2012.pdf

Työ- ja Elinkeinoministeriö 2014 a. Kirje nuorisotakuun alueellisille ja paikallisille toimijoille 12.3.2013. Viitattu 18.9.2014

http://www.nuorisotakuu.fi/files/36290/Nuorisotakuun_tavoitteet_ja_sisalto_-_Kirje_nuorisotakuun_alueellisille_ja_paikallisille_toimijoille.pdf

Työ- ja Elinkeinoministeriö 2014 b. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työllistymistä edistävästä moniammatillisesta yhteispalvelusta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta. 24.4.2014. Viitattu 17.11.2014. http://www.tem.fi/files/40584/TYP_HE_24.4.2014.pdf

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry:n www-sivut. 2014, . Viitattu 24.9.2014, a. <http://www.tpy.fi/?x17730=393301>

Valtakunnallinen työpajayhdistyksen www-sivut. 2014 b. Viitattu 20.10.2014. <https://tpy-fi-bin.directo.fi/@Bin/e9b8ce376b4a8959d6ce9e860f2cca53/1415804119/application/pdf/393627/Kuntamarkkinat%202014%20Sosiaalista%20kuntoutusta%20ty%C3%B6pajoilta..pdf>

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry:n www-sivut. 2014, c. Viitattu 24.1.2014. <http://www.tpy.fi/tyopajatoiminta-suomessa/tyopajapalveluista/>

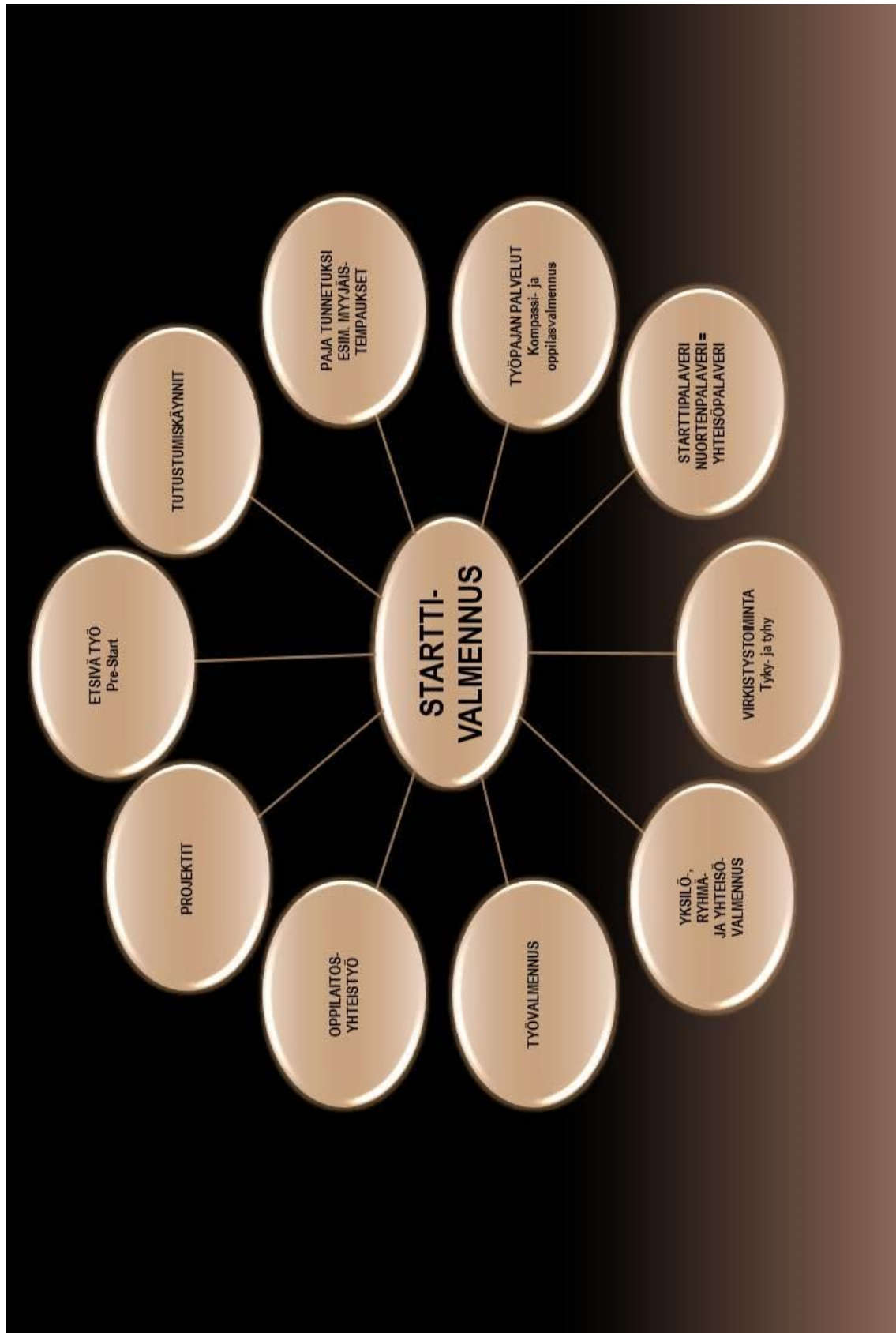
Valtakunnallinen työpajayhdistys ry:n www-sivut. 2014, d. Viitattu 24.1.2014. http://www.tpy.fi/mika_on_tpy/mika_on_tpy/

Viitala, R. 2008. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen, teoriasta käytäntöön. 3. painos. Helsinki: Inforviestintä.

Välimaa, A. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet – koulutus. 8.11.2011. Helsinki.

Wikipedia, syrjäytyminen: Viitattu 22.10.2014. <http://fi.wikipedia.org/wiki/Syrj%C3%A4ytyminen>

LIITE 1



PRE-START-RYHMÄ

Ryhmämuotoisen Pre-Startin mallintaminen starttivalmennuspolun alkuun

LÄHTÖKOHDAT

- Matkan kynnyksen, vapaaehtoinen, (sopimukseton), vakuutusellinen palvelu, joka toimii palvelupolun alkuvaiheessa etsivän nuorisotyön asiakkaiden kiinnittymisessä työpajan palveluihin tai muuhun palveluohjauksen piiriin
- palvelun tavoitteena on työpajapalvelupolun oikea-aikajärjestäminen tai asiakkaiden ohjaaminen muun palvelun piiriin.
- Kesto yksi kuukausi

Etsivä nuorisotyö

Tavoitteena on työelämän ja koulutuksen ulkopuolisten nuorten tavoittaminen, yhteydenotto ja nuorten palvelu

pre

Starttivalmennus

Tavoitteena on tarjota nuorille tilaa ja aikaa

TVLOKSET

- Nuoren kokonaisvaltainen elämäntilanteen tukeminen → psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi
- Arkielämän muodostuminen ja ylläpitäminen
- Sitoutuminen ja pelisääntöissä pysyminen
- Tulevaisuuden näkyminen entistä valoisampaa
- Rahattomuus negatiivinen → ei kuitenkaan merkittävä toimintaan osallistuvien läsnäolon perusteella

JOHTOPÄÄTÖKSET

- Onnistunut palveluohjaus → 5/7 asiakasta jatkaa pajalla, 2/7 jatkaa ET-asiakkuutta ja etsii toista palvelua.
- Työntekijöiden sitoutuneisuutta ja orientoitumista ryhmän ohjaamiseen korostetaan sekä vastuutetaan enemmän
- Lukuajajestyksen "tuukentaminen" ja monipuolisempi palvelutarjonta
- Ryhmä mukaan muun työpajajärjestykseen → ei "leimattu" ryhmä jonkun muun toiminnon sisällä.
- Alkuvaihmistelut työpajalla selkeämmiksi
- Palvelumuotoilu onnistui tässä tehtävässä mainiosti ja on siis käyttökelpoinen tämän tyyllisessä palvelun kuvaamisessa

MENETELMÄT

- Ryhmytyminen ja oman pajatavoitteen tekeminen yksilökohtaisen palvelussuunnitelman avulla
- Osallistuminen toiminnallisiin ryhmiin pajan sisällä olevissa osastoissa
- Lukuajajestykset
- Pienryhmätoiminnot, vertaisryhmä
- Huomioidaan yksilöllisyys ja tarjotaan mielekästä, onnistumista tuottavaa tekemistä

Tonja Mylläri, YSOISSP, SAMK, sosiaalialan palvelujen muotoilu ja arviointi